

**PRIMA**  
**Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale**  
**via Marconi 51, Bologna - tel. fax 051.614.89.19**  
**e.mail info@mobbing-prima.it - Internet www.mobbing-prima.it**

PRESENTA :

**REPUBBLICA ITALIANA Sent. 14/06**

**R.G. 87/05**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Tribunale di Trento**

Oggetto: risarcimento

il dott. Giorgio Flaim, quale giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con ricorso depositato in data 22.2.2005

da

T. L.

rappresentato e difeso dagli avv.ti F. P., A. M. e

M. R., ed elettivamente domiciliato presso lo Studio di quest'ultimo in ..., via ... n. x, giusta delega a margine del ricorso.

**RICORRENTE**

contro

B. S.C.A.R.L.

in persona dei suoi rappresentanti dott.ri F. M. A. e M. P. ed elettivamente domiciliata ai fini del presente giudizio in ..., via ... n. x presso lo studio dell'avv. M. R., che la rappresenta e difende disgiuntamente con gli avv.ti P. I. e G. B., in forza della procura speciale alle liti a margine della Memoria di costituzione e risposta.

**CONVENUTA**

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 22.2.2005 **T. L. proponeva nei confronti della società B. DI L. s.c.** a r.l., con sede in **L., via ...**, le seguenti domande:

1. Accertarsi e dichiararsi che le mansioni attribuite al ricorrente non corrispondevano al suo inquadramento contrattuale alla sua professionalità maturata a far tempo dall'agosto 2001; accertarsi e dichiararsi il totale stato di involontaria inattività a far tempo da agosto 2002;
2. Accertarsi e dichiararsi che il ricorrente, a causa del comportamento datoriale, ha subito un danno psicofisico ed alla salute e quindi chiede il risarcimento del danno patrimoniale, biologico, professionale, morale e quant'altro sofferto in relazione alla sua forzata inattività in ambito aziendale, oltre alle spese mediche sostenute e da sostenere in quella somma determinata a mezzo di c.t.u. medico-legale e contabile, il tutto con Interesse e rivalutazione;
3. Condannarsi parte convenuta al pagamento di quanto sopra accertato in quella somma determinata a mezzo di c.t.u. medico- legale e contabile;
4. Il tutto con vittoria di spese, diritti ed onorari".

I)

A)

Il ricorrente esponeva che dopo un rapporto di lavoro subordinato presso l'Istituto di C. della Regione X., intercorso dal maggio 1973 al giugno 1986, nel corso del quale aveva ricoperto progressivamente le figure professionali di aiuto programmatore, programmatore, programmatore ed analista di procedure, percorrendo in tutte le tappe della carriera impiegatizia fino al grado di capo ufficio e la funzione di vice responsabile del centro elaborazione dati, era stato assunto a tempo indeterminato, a far data dal 21.7.1986, alle dipendenze della costituenda B. del T. s.c. a r.l., venendo inquadrato nella qualifica di funzionario di V livello ex contratto Assicredito ed assumendo le mansioni di responsabile della costituzione e direzione del centro elaborazione dati e dell'orientamento e pianificazione strategica globale e delle risorse informatiche e telematiche in funzione degli obiettivi aziendali.

Sosteneva che in tale veste aveva svolto le seguenti attività:

- a) pianificazione del fabbisogno informatico hardware e Software dell'intera struttura, tenendo i contatti con i fornitori di materiale tecnico, valutando le alternative tecniche e commerciali e seguendo la gestione amministrativa dei contratti di natura informatica;
- b) progettazione e messa a punto della modulistica interna utilizzata dalle procedure;
- c) valutazione degli aspetti tecnici, organizzativi e commerciali relativi all'introduzione in azienda delle tecnologie emergenti, seguendo l'evoluzione dei progetti di sistema e partecipando ai seminari di Studio organizzati dalle strutture del sistema B.rio;

- d) esame della normativa al fine di coordinare gli interventi necessari per allineare le procedure informatiche ai nuovi Standard di sistema, intervenendo presso gli uffici centrali e periferici per le necessarie attività di informazione e pianificazione operativa;
- e) organizzazione della formazione tecnica del personale alle proprie dirette dipendenze e gestione dei corsi di addestramento del personale B.rio all'utilizzo delle innovazioni informatiche;
- f) progettazione e coordinamento della progressiva implementazione dell'intera architettura delle telecomunicazioni aziendali;
- g) allestimento del collegamento internazionale SWIFT;
- h) sistematica applicazione di tutte le misure di sicurezza fisica e logica offerte dalla tecnologia;
- i) assunzione di responsabile del trattamento dei dati con conseguente applicazione in azienda delle norme di sicurezza e riservatezza ex L. 675/1996 nonché stesura dei relativi documenti ufficiali (delibera del presidente del consiglio d'amministrazione, documento programmatico sulla sicurezza dei dati regolamento aziendale per il trattamento dei dati).

B)

Successivamente, nell'estate 1997 aveva assunto la direzione del Servizio Organizzazione di nuova costituzione, dal quale dipendevano l'Ufficio Organizzazione vero (cui era direttamente addetto il ricorrente per gli aspetti tecnico-informatici ed un altro lavoratore per la parte normativa) ed il centro elaborazione dati (cui erano addette sei persone variamente distribuite fra la gestione tecnica delle apparecchiature elettroniche e le attività di sviluppo e manutenzione Software, con un responsabile, che rispondeva al ricorrente).

Nel contempo era progredito nella carriera fino a conseguire la qualifica di funzionario di decimo livello; poi, a seguito del rinnovo del CCNL 11.7.1999, era stato inquadrato nel M. livello (4°) della categoria quadri direttivi.

II)

Nel maggio 2000 l'assemblea di B. del T. s.c. a r.l. aveva deliberato la cessione alla B.; il ricorrente, assieme a migliaia di altri soci, aveva apertamente manifestato il proprio dissenso. Con l'avvento, nel febbraio 2001, del nuovo direttore A. L., il ricorrente non era stato più coinvolto nella verifica circa lo stato di avanzamento dei nuovi progetti informatici ed organizzativi in fase di realizzazione; inoltre aveva dovuto riscontrare che, contrariamente a quanto accaduto negli anni precedenti, l'organizzazione dell'assemblea sociale ordinaria era stata affidata ad altri. Aveva, quindi, chiesto spiegazioni al direttore L., il quale si era, però, limitato a fornire risposte vaghe.

Nell'agosto 2001 al ricorrente era stata comunicata la rimozione dalla direzione dell'Ufficio Organizzazione di talché gli era rimasta soltanto la responsabilità del centro elaborazione dati (divenuto "Direzione sistemi").

III)

Nel marzo 2002 al ricorrente era stata sottratta anche la responsabilità della Direzione sistemi (la quale era stata affidata a B. C., che in precedenza aveva diretto il centro elaborazione dati in

posizione gerarchica immediatamente subordinata a quella di ricorrente) ed attribuita la responsabilità dell'Ufficio Speciale per l'integrazione Informatica con la capogruppo B.

In realtà il nuovo Ufficio, di cui il ricorrente aveva assunto la direzione, si era ben presto rivelato una struttura priva di qualsiasi valenza concreta; in particolare la società capogruppo non gli aveva offerto alcuna collaborazione, mentre la nuova direzione di B. del T. avevano di fatto manifestato un sostanziale disinteresse verso l'attività esercitata dal ricorrente; inoltre aveva avuto modo di riscontrare che la segreteria generale ed il centro elaborazione dati avevano attivato, in merito a questioni di natura prettamente informatica (quale la migrazione della procedura stipendi sulla piattaforma di L.), autonomi rapporti con la Capogruppo, senza nemmeno informare il ricorrente.

IV)

Nell'agosto 2002 (e quindi a soli cinque mesi dall'affidamento) al ricorrente era stata sottratta la direzione dell'Ufficio Speciale di Integrazione Informatica, il quale era stato incorporato nel Progetto Speciale di Integrazione Informatica, cui era stato preposto il responsabile del centro elaborazione dati B., il quale da sottoposto del ricorrente era così divenuto suo superiore.

Da allora nell'organigramma aziendale e nelle relative comunicazioni della direzione non era stata più fatta menzione della figura professionale, del ruolo e della funzione del ricorrente né la società datrice gli aveva fornito chiarimenti in merito; inoltre non gli era stata più affidata alcuna mansione (fatta eccezione per alcune sporadiche occasioni in merito a questioni di minima rilevanza) fino al giorno delle sue dimissioni rassegnate nel maggio 2004; infatti neppure la sua nomina, avvenuta nell'agosto 2003, a responsabile degli aspetti di carattere informatico connessi alla migrazione sulla piattaforma tecnologica della Capogruppo, aveva modificato la situazione, dato che mai egli era stato coinvolto in alcuna fase del progetto, né era stato invitato alle videoconferenze di natura tecnica con la Capogruppo ed alle riunioni di pianificazione delle attività; sempre dall'agosto 2002 non era stato più convocato ai comitati periodici di direzione né aveva ricevuto le circolari, i giornali aziendali e le informazioni di carattere professionale.

Nessun risultato era scaturito dall'invio alla Capogruppo, in data 18.9.2003, di una missiva circostanziata, in cui aveva segnalato il perdurante stato di inattività e di emarginazione professionale, in cui si trovava ormai da tempo; lo stesso valeva per il colloquio, svoltosi, sempre su sua richiesta, in data 14.1.2004, con due addetti della Direzione Risorse Umane della Capogruppo.

La pressione psicologica e l'umiliazione di una tale situazione lo aveva indotto a dimettersi, con effetto 31.5.2004, aderendo alla proposta aziendale di esodo volontario. Il ricorrente affermava che la sua mancata adibizione a mansioni proprie del quarto livello retributivo quadri direttivi e la sua costrizione di fatto ad un'inattività forzata avevano, in primo luogo, prodotto gravi pregiudizi alla sua professionalità intesa sia in senso soggettivo (avendo l'illegittimo mutamento di mansioni leso il suo diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del luogo di lavoro) sia in senso oggettivo (in quanto il suo bagaglio professionale, non ottenendo aggiornamento alcuno per un tempo troppo lungo, era stato falcidiato dalla rapida obsolescenza tipica del settore informatico) nonché all'immagine ed alla dignità (per le modalità gravemente umilianti con le quali era avvenuto il passaggio da una carica all'altra e per la perdita di autostima ed eterostima), ed infine alle chances professionali sia nell'ambito della società (avendo fondate e notevoli prospettive di carriera) che sul mercato del lavoro (essendo stato pregiudicato nella possibilità di reperire altre occupazioni nel medesimo settore, specie trattandosi di professioni ad alta valenza tecnologica). Lamentava, inoltre, sensibili pregiudizi sul piano della salute per effetto della somatizzazione del disagio psicologico ed esistenziale, tanto che gli specialisti presso la Clinica del lavoro di M. gli avevano diagnosticato, nel dicembre 2003, un "disturbo dell'adattamento alla situazione lavorativa

con reazione depressiva ed impegno somatico". Ancora sosteneva di aver subito un ingente danno professionale consistente nella differenza fra la retribuzione annuale percepita in servizio e la retribuzione garantita dall'assegno straordinario di sostegno ai redditi previsto dagli accordi aziendali relativi al Fondo di Solidarietà; infatti, a suo dire, egli era stato indotto a rassegnare le dimissioni dal condizionamento psicologico subito per effetto del demansionamento e

della forzata inattività protrattasi per oltre due anni; quella delle dimissioni era stata "l'unica via d'uscita possibile per sottrarsi ad un'inequivocabile volontà aziendale di demolire e distruggere totalmente la sua immagine professionale ed umana". Infine, a suo dire, rilevava come pregiudizio anche il danno morale in ragione delle molteplici sofferenze e patemi d'animo, asserendo che secondo il più recente orientamento giurisprudenziale il danno non patrimoniale era comprensivo anche del danno morale nel caso in cui il lavoratore fosse privato del diritto alla libera esplicazione della propria attività.

In diritto richiamava, oltre all'art. 2103 cod.civ., il disposto ex art. 66 CCNL, secondo cui "sono quadri direttivi i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilimenti incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori appartenenti alla presente categoria e/o alla terza area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori". Sosteneva che la società datrice si era resa responsabile sia di inadempimento contrattuale in relazione agli obblighi ex art. 2087 cod.civ. sia di fatto illecito ex 2043 cod.civ..

Costituendosi in giudizio, la società convenuta rassegnava le seguenti conclusioni:

"Si chiede il rigetto di tutte le domande avversarie".

Alla luce della considerazione in diritto, per cui il giudizio circa la sussistenza o meno della dequalificazione doveva essere formulato non già prendendo a parametro l'astratto inquadramento posseduto dal ricorrente nel periodo di causa (quadro direttivo di 4° livello), ma considerando le mansioni a lui in precedenza affidate, in quanto la qualifica attribuita poteva, per svariate ragioni, in particolare a titolo di miglior favore, individuale o aziendale, essere più elevata rispetto a quella corrispondente alle mansioni in concreto affidate, negava che il ricorrente fosse stato vittima della dequalificazione lamentata, così deducendo in fatto:

1)

Ammetteva che, in costanza del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'allora B. del T., il ricorrente aveva ricoperto il ruolo di responsabile del Servizio Organizzazione, comprendente l'Ufficio Organizzazione ed il Centro Elaborazione Dati. Tuttavia sosteneva che all'epoca l'attività relativa al Centro Elaborazione Dati veniva svolta in via pressoché esclusiva dallo staff sottoposto al ricorrente, in particolare dal suo vice C. B.; ad avviso della convenuta il ricorrente non mostrava di possedere un'approfondita conoscenza del funzionamento dei sistemi informatici applicati dalla B. e non interveniva quasi mai nell'operatività, neppure in caso di problemi esulanti dalla gestione ordinaria, ma era solito affidarsi in via pressoché esclusiva a consulenti esterni.

Per quanto concemeva l'attività dell'Ufficio Organizzazione, affennava che durante il periodo, in cui il ricorrente ne aveva avuto la responsabilità, non erano stati elaborati ne le procedure ne i manuali operativi dei singoli servizi della B.

II)

Nel febbraio 2001, il nuovo direttore generale A. L., arrivato in B. dei T. a seguito dell'assunzione, da parte della società convenuta, del controllo di tale B., aveva richiesto al ricorrente precisi interventi operativi, tra cui un'analisi dei costi della Direzione Sistemi in funzione della loro riduzione, specie per quanto concemeva quelli relativi alle consulenze esterne.

Ammetteva che nell'agosto 2001 il ricorrente era stata sollevato dalla responsabilità dell'Ufficio Organizzazione; ciò in quanto tale Ufficio sotto la responsabilità del ricorrente, era risultato del tutto improduttivo ed, inoltre, alla luce delle direttive della B. d'Italia volte alla separazione delle funzioni all'interno degli istituti di credito, appariva incongruo che le funzioni dell'Organizzazione e dei Sistemi Informativi fossero affidate alla responsabilità della medesima persona.

III)

Ammetteva pure di aver successivamente (marzo 2002) sottratto al ricorrente la responsabilità della Direzione Sistemi, attribuendola al vice del ricorrente C. B.; ciò in quanto la nuova direzione generale aveva constatato che la gran parte del lavoro della Direzione Sistemi (ivi compreso quello organizzativo e di controllo) veniva svolto da C. B. e non già dal ricorrente; Nel contempo, però, al ricorrente era stata attribuita la responsabilità dell'Ufficio Speciale per l'Integrazione Informatica, al quale era stato attribuito il compito di coordinare, d'intesa con la società informatica del Gruppo B., tale B. I., tutte le iniziative necessarie per attuare l'integrazione del sistema informatico della B. del T. con quello della B.

IV)

Tuttavia, ad avviso della convenuta, l'affidamento al ricorrente del nuovo incarico aveva avuto "esiti sconfortanti" in quanto egli non si era in alcun modo preoccupato dell'apprendimento del funzionamento del sistema informatico della Capogruppo B., si era reso poco disponibile in termini di tempo e non aveva mostrato di possedere le conoscenze tecniche necessarie a fungere da interlocutore di B. I., tanto che quest'ultima aveva finito per rivolgersi a B. Negava che nel periodo agosto 2002-maggio 2004 il ricorrente fosse rimasto completamente inoperoso e privo di incarichi; in proposito affermava che il ricorrente:

- a) aveva curato, su richiesta di B., la risoluzione dei contratti di assistenza e fornitura di Software per la rete SWIFT,
- b) aveva testato la nuova procedura di scambio elettronico dei documenti con la C.C.I.A.A.,
- c) aveva continuato ad esercitare il potere di firma nei rapporti con la B. d'Italia,
- d) aveva fatto parte, quale "responsabile per l'integrazione informatica", del gruppo di lavoro per l'integrazione operativa tra la B. del T. e la Capogruppo,
- e) aveva ricoperto la carica di Responsabile del Trattamento dei dati personali; inoltre B. gli aveva a più riprese richiesto di prestare una collaborazione attiva, ma il ricorrente aveva replicato che non avrebbe accettato di svolgere compiti che non avessero avuto carattere "manageriale", poiché, in

caso contrario, si sarebbe rivolto al giudice del lavoro; per questa ragione B. aveva preferito "lasciar perdere", quindi, anche ammettendo che nel periodo agosto 2002-maggio 2004 il ricorrente fosse rimasto parzialmente inoperoso, ciò non era imputabile alla B. datrice, ma al lavoratore medesimo. In subordine invocava l'esonero ex art. 13 D.lgs. 20.2.2000, n. 38 dalla responsabilità civile per il preteso danno biologico da demansionamento, il quale, a suo dire, rientrava nella copertura assicurativa dell'I.N.A.I.L. Peraltro rilevava che la relazione medica degli Istituti Clinici di Perfezionamento di M. del 19.12.1993, nella quale veniva formulata a carico del ricorrente la diagnosi di "disturbo dell'adattamento ad alla situazione lavorativa con reazione depressiva ed impegno somatico", risultava redatta esclusivamente sulla base di dichiarazioni rese dal ricorrente e, quindi, sulla sua personale percezione ed interpretazione delle proprie vicende lavorative.

Inoltre eccepiva l'assenza di qualunque prova circa l'esistenza dei danni oggetto della richiesta di risarcimento anche considerando che al momento dell'ingresso della B. dei T. nel Gruppo B. di L. egli era già (Linformlticamente impreparato per precedente difetto di aggiornamento evidentemente a lui solo imputabile" e tenendo conto che egli, in data 3.11.2004, aveva trovato una nuova ooccupazione, percependo così una nuova retribuzione (non inferiore ad G 1.045,12) idonea a compensare la differenza tra quella precedentemente percepita dalla convenuta ed il trattamento prepensionistico versatogli dal Fondo di Solidarietà di settore (ammontante ad G 3.766,50).

A quest' ultimo proposito rilevava che, se anche si fosse dimesso per giusta causa, adducendo a motivo dei suo recesso la dequalificazione assertamente subita, il ricorrente non avrebbe avuto diritto a risarcimenti ulteriori rispetto all'indennità di preavviso ex art. 2119 cod.civ..

Peraltro egli si era liberamente dimesso per poter aderire al predetto Fondo di Solidarietà, quando, invece, avrebbe potuto restare in servizio, esigendo di essere adibito a mansioni adeguate al livello professionale acquisito. Da ultimo, in estremo subordine, sosteneva che in ogni caso non potesse aversi alcun diritto del ricorrente al risarcimento di eventuali danni alla professionalità, alla salute ed alla personalità, che si fossero prodotti nel periodo anteriore alla costituzione in mora della B. datrice di lavoro; in proposito affermava che il ricorrente si era lamentato per la prima volta di essere sottoutilizzato solo nel secondo semestre del 2003, allorquando aveva richiesto alla convenuta di poter accedere all' "esodo volontario" con il trattamento di sostegno del reddito erogato dal Fondo di Solidarietà ex d.m. 158/2000; ad avviso della convenuta per principio generale l'inadempimento delle obbligazioni persistentemente suscettibili di essere attuate, come quella del datore di lavoro di assegnare al dipendente mansioni consone ex art. 2103 cod.civ., non generava responsabilità risarcitoria se non dal momento della costituzione in mora, la quale, ai sensi dell'art. 1219 cod.civ., andava fatta formalmente.

\* \* \*

Interrogate liberamente le parti, esperito senza esito il tentativo di conciliazione, espletate le prove testimoniali ammesse, depositate da entrambe le parti note finali autorizzate, all'udienza odierna la causa era decisa come da dispositivo in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

in ordine alla sussistenza dell'illecito

Il ricorrente - allegando che a far data dall'agosto 2001 la società datrice lo avrebbe adibito a mansioni non corrispondenti al suo inquadramento contrattuale ed alla professionalità da lui maturata e che a far data dall'agosto 2002 lo avrebbe posto in uno stato di involontaria inattività - agisce - in via sia contrattuale (come si evince dal richiamo agli artt. 2103 e 2087 cod.civ. ed all'art. 66 CCNL 11.7.1999) sia extracontrattuale (come emerge dal richiamo agli artt. 2043 e 2087 cod.civ.) - per il risarcimento del danno patrimoniale e di quello non patrimoniale (con riferimento a tutte e tre le species in cui, ormai per diritto vivente - Corte Cost. 11.7.2003, n. 233; Cass. 31.5.2003, n. 8827; Cass. 31.5.2003, n. 8828 - si compone: biologico, esistenziale e morale soggettivo).

\*\*\*

Com'è noto, l'art. 2103 cod.civ. impone al datore di lavoro di adibire il prestatore "alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione". E' pure noto il rigore, con cui la Suprema Corte (ex plurimis, da ultimo, Cass. 12.4.2005, n. 7453; Cass. 11.4.2005, n. 7351; Cass. 23.3.2005, n. 6326;) interpreta il precetto, statuendo che l'equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti - la quale condiziona la legittimità dell'esercizio datoriale dello ius variandi - deve essere verificata sia sul piano oggettivo, ossia sotto il profilo dell'inclusione nella stessa area professionale e S.riale delle mansioni iniziali e di quelle di destinazione, sia sul piano soggettivo, in relazione al quale è necessario che le due mansioni siano professionalmente affini nel senso che le nuove si armonizzino con le capacità professionali già acquisite dall'interessato durante il rapporto lavorativo, consentendo ulteriori affinamenti e sviluppi. Conseguentemente, nel condurre l'indagine in ordine all'equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto a livello di categoria. Ma è necessario accertare se le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del prestatore, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo l'utilizzo ed anzi l'accrescimento delle capacità professionali possedute, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze; a tal fine il giudice di merito è tenuto a verificare i contenuti concreti delle mansioni precedenti e di quelle nuove.

In tale contesto normativo appare evidente - come di recente ha rilevato Corte Cost. 6.4.2004, n. 113- che la forma più grave di demansionamento è rappresentata dall'ipotesi, nella quale "la mancata adibizione del lavoratore alle mansioni, cui ha diritto, si concretizza nella mancanza di qualsiasi prestazione, sicché egli riceve la retribuzione senza fornire alcun corrispettivo". L'art. 2103 ult.co. stabilisce che "ogni patto contrario è nullo". In proposito appare necessaria una precisazione a seguito del richiamo, effettuato dalla convenuta nelle note finali autorizzate (pag. 9), all'orientamento della Suprema Corte (sul punto, di recente, Cass. 7.2.2005, n. 2375;), che ha sancito la validità degli accordi di dequalificazione nel caso di rischio di licenziamento - in quanto volti a salvaguardare un interesse del lavoratore (quello alla conservazione del posto di lavoro) prevalente sull'interesse tutelato dall'art. 2103 cod.civ. - "purché vi sia una reale situazione che renda concreta una prospettiva di licenziamento e che l'accettazione delle diverse mansioni in deroga all'art.203 cod.civ. avvenga in condizioni idonee ad escludere che si tratti di un espediente per ottenere prestazioni lavorative in elusione della norma imperativa" (così testualmente nella



pronuncia Cass. 9.3.2004, n. 4790 citata dalla stessa parte convenuta; nello stesso senso da ultimo Cass. 2375/2005 cit.);).

Orbene, tale orientamento appare del tutto inconferente al caso in esame, dove la società convenuta non ha tempestivamente (ossia in memoria di costituzione) allegato (e tanto meno provato) né la presenza di una situazione che rendesse concreto il rischio di licenziamento del ricorrente né la stipulazione tra le parti di un accordo che prevedesse l'attribuzione di mansioni inferiori; in proposito appare sintomatico che, come si vedrà, a fronte delle doglianze di parte ricorrente circa l'assegnazione unilaterale di mansioni inferiori, la società convenuta non ha eccepito la conclusione con il ricorrente di un accordo in tal senso, ma si è limitata a negare il carattere peggiorativo del mutamento di mansioni. Pure inconferenti al caso in esame sono le pronunce della Suprema Corte richiamate nella stessa sede dalla società convenuta:

Cass. 1.3.2001, n. 2948 concerne un'ipotesi in cui il datore di lavoro aveva adibito il lavoratore, per un periodo transitorio necessario per l'apprendimento di nuove tecniche lavorative, a diverse mansioni non strettamente equivalenti a quelle di appartenenza, ai fini dell'acquisizione di una più ampia professionalità; qui la Corte ha così statuito: "poiché l'art. 2103 cod.civ., tutela in senso sostanziale la professionalità del lavoratore, non è da definirsi contrario buona fede... l'adibizione temporanea del lavoratore a diverse mansioni proprio al fine di fargli acquisire una maggiore professionalità", Cass. 12.7.2002, n. 10187 concerne un'ipotesi, in cui il lavoratore era stato adibito a mansioni "di non equivalente professionalità sebbene non del tutto debordanti rispetto a quella propria della fascia di appartenenza", una volta rientrato al lavoro dopo un periodo di custodia cautelare, durante il quale il suo posto era stato attribuito ad altro lavoratore per esigenze necessarie ed improrogabili "per effetto della particolare funzione di detto posto nell'ambito del servizio di distribuzione dell'energia elettrica nella città di Caltanissetta e nella relativa provincia". Cass. 9.3.2004, n. 4790 concerne un'ipotesi in cui le mansioni in precedenza svolte dal lavoratore erano state soppresse e quelle nuove rientravano nella stessa area funzionale delle prime, anche se non del tutto equivalenti; inoltre la Corte ha ritenuto che tra le parti fosse intervenuto un accordo circa l'assegnazione delle nuove mansioni.

\*\*\*

I)

Appare incontestato che nel febbraio 2001, epoca in cui la società convenuta assunse, quanto meno di fatto, il controllo di B. de T., il ricorrente ricopriva da tempo (precisamente dall'estate 1997) il ruolo di responsabile del Servizio Organizzazione, il quale era composto (circostanza anch'essa pacifica) dall'Ufficio Organizzazione vero e proprio (cui erano direttamente addetti il ricorrente per gli aspetti tecnico informatici ed un altro lavoratore per la parte normativa) e dal Centro Elaborazione Dati (cui erano addette sei persone variamente distribuite fra la gestione tecnica delle apparecchiature elettroniche e le attività di sviluppo e manutenzione Software, con un responsabile, che rispondeva al ricorrente). Di quest'ultima struttura il ricorrente era stato responsabile dal 1986 al 1997 (circostanza pure incontestata), svolgendo, a suo dire, le seguenti attività:

a) pianificazione del fabbisogno informatico hardware e Software dell'intera struttura, tenendo i contatti con i fornitori di materiale tecnico, valutando le alternative tecniche e commerciali e seguendo la gestione amministrativa dei contratti di natura informatica;

- b) progettazione e messa a punto della modulistica interna utilizzata dalle procedure;
- c) valutazione degli aspetti tecnici, organizzativi e commerciali relativi all'introduzione in azienda delle tecnologiche emergenti, seguendo l'evoluzione dei progetti di sistema e partecipando ai seminari di studio organizzati dalle strutture del sistema B.rio;
- d) esame della normativa al fine di coordinare gli interventi necessari per allineare le procedure informatiche ai nuovi Standard di sistema, intervenendo presso gli uffici centrali e periferici per le necessarie attività di informazione e pianificazione operativa;
- e) organizzazione della formazione tecnica del personale alle proprie dirette dipendenze e gestione dei corsi di addestramento del personale B.rio all'utilizzo delle innovazioni informatiche;
- f) progettazione e coordinamento della progressiva implementazione dell'intera architettura delle telecomunicazioni aziendali;
- g) allestimento del collegamento internazionale SWIFT;
- h) sistematica applicazione di tutte le misure di sicurezza fisica e logica offerte dalla tecnologia;
- i) assunzione di responsabile del trattamento dei dati con conseguente applicazione in azienda delle norme di sicurezza e riservatezza ex L. 675/1996 nonché stesura dei relativi documenti ufficiali (delibera del presidente del consiglio d'amministrazione, documento programmatico sulla sicurezza dei dati regolamento aziendale per il trattamento dei dati).

Nell'atto introduttivo (pag. 6) il ricorrente afferma che, assumendo la direzione del Servizio Organizzazione, egli "continuava a supervisionare e dirigere l'attività del Centro Elaborazione Dati e si impegnava proficuamente al coordinamento dell'attività normativa del Servizio Organizzazione".

A fronte delle contestazioni di parte convenuta (pag. 2-3 della memoria di costituzione - secondo cui all'epoca "l'attività relativa al Centro Elaborazione Dati veniva svolta in via pressoché esclusiva dallo staff sottoposto al sig. T., ed in particolare dal suo Vice C. B." ed inoltre il ricorrente c(non mostrava di possedere un'approfondita conoscenza del funzionamento dei sistemi informatici applicati dalla B., non interveniva quasi mai nell'operatività, neppure in caso di problemi esulanti dalla gestione ordinaria (quali innovazioni, aggiornamenti): era solito affidarsi in via pressoché esclusiva a consulenti esterni..." - il ricorrente, interrogato liberamente all'udienza del 28.4.2005, pur riconoscendo che, con l'assunzione, da parte sua, della direzione del Servizio Organizzazione, "la gestione tecnica ossia il funzionamento ordinario del Centro Elaborazione Dati" vennero affidati a B., ha affermato, così precisando le allegazioni svolte nell'atto introduttivo, di:

- a) aver conservato il compito di "valutare, in sintonia con la direzione della B., l'opportunità di introdurre innovazioni tecnologiche",
- b) aver continuato a svolgere, nella fase di esecuzione dei progetti, "il compito di tenere i rapporti con una pluralità di soggetti esterni alla B. ossia in particolare con la struttura informatica dell'istituto ... (S.), con la struttura informatica dell'ABI (SIA e SSB), con la B. d'Italia dato che alcuni progetti erano stati imposti da tale autorità, con i fornitori dei servizi informatici",
- c) aver tenuto "in via esclusiva i rapporti con la direzione",

d) aver avuto il compito di "apportare sulle fatture emesse dai fornitori il visto di conformità che la B. esigeva per poter procedere al pagamento",

e) aver avuto il compito, "quando era possibile effettuare una scelta tra i fornitori", di "formulare un'indicazione alla direzione", indicazioni queste che "solitamente venivano seguite dal direttore".

Tali assunti hanno trovato riscontro nell'istruttoria svolta.

Il teste B., che all'epoca, in cui il ricorrente dirigeva il Servizio Organizzazione, era il responsabile del Centro Elaborazione Dati, ha dichiarato:

"Poiché il c.e.d. era una struttura ricompresa nel Servizio Organizzazione, il ricorrente era il mio diretto superiore gerarchico. All'epoca il ricorrente mi sottoponeva le proposte di innovazione tecnologica, che provenivano dalla Direzione. Egli mi chiedeva chiarimenti circa la fattibilità tecnica dei progetti in relazione alle caratteristiche del nostro sistema informatico. Il ricorrente mi consultava al momento della scelta dei partners esterni, scelta che, peraltro, dopo l'adozione nel 1998 di un determinato sistema operativo, era quasi obbligata. Io non venivo coinvolto in ordine agli aspetti economici delle Offerte presentate dalle ditte interpellate. Io venivo coinvolto da T. circa i rapporti con i fornitori finalizzati a verificare la fattibilità tecnica delle offerte. E' vero che l'apposizione del visto di conformità era una competenza esclusiva del ricorrente. In taluni casi, quando si trattò di valutare se introdurre innovazioni tecnologiche da elaborare all'interno dell'azienda, io venni interpellato direttamente dal direttore D. circa la fattibilità dal punto di vista operativo. Non so dire se D. ne avesse parlato prima con il ricorrente. Di contro, quando si trattava di innovazioni da realizzarsi mediante partners esterni, io mi rapportavo con il ricorrente, il quale a sua volta si relazionava con la Direzione".

Il teste C., che all'epoca era direttore della filiale di C., ha dichiarato: "... quale direttore della filiale mi rapportavo con gli operatori del c.e.d. per quanto concerneva le difficoltà operative di minor rilievo, quali il mancato funzionamento di un Computer o la caduta di linea; invece, pur chiamando il c.e.d., venivo indirizzato al ricorrente quando si trattava di sostituire l'Hardware e quando richiedevo di cambiare il profilo di accesso informatico di un singolo dipendente o di inserire nuovi profili".

Per quanto concerne, invece, l'Ufficio Organizzazione, a fronte delle contestazioni di parte convenuta (pag. 3 della memoria di costituzione) - secondo cui tale struttura "avrebbe dovuto elaborare le procedure ed i manuali operativi che regolamentassero l'operatività dei singoli servizi della B.", ma "nulla di tutto ciò era avvenuto durante il periodo in cui detto Ufficio... era stato affidato alla responsabilità del ricorrente" - il

ricorrente, sempre nel corso dell'interrogatorio libero svoltosi all'udienza dei 28.4.2005, - dopo aver precisato che tale struttura aveva il compito di "seguire in modo sistematico l'esame, l'analisi e le modalità di applicazione della normativa emanata via via in materia B.ria; in particolare dopo lo Studio dei testi questo veniva trasmesso all'ufficio interessato; qualche volta redigevamo delle note di chiarimenti; talvolta organizzavamo delle riunioni tra gli uffici interessati", ha replicato:

a) "in prima battuta i testi delle normative sopraggiunte venivano recapitati a me; io selezionavo quali normative dovessero essere esaminate da A. e poi da M. e quali avrei esaminato io, trattandosi di disposizioni di natura tecmco-informatica",

b) "io ero l'abituale referente della direzione all'interno dell'Ufficio Organizzazione; in tale veste ero io ad essere convocato dalla direzione quando aveva necessità di acquisire notizie circa le attività

svolta dall'Ufficio o di impartire direttive al medesimo ufficio o di acquisire dei pareri sulle materie oggetto di nuova normativa",

inoltre, premesso che "fin da subito l'ufficio organizzazione venne incaricato di redigere i manuali contenenti l'insieme delle procedure operative applicate in seno alla B." e pur riconoscendo che "all'epoca in cui mi venne tolta la direzione dell'Ufficio detti manuali non erano stati completati", ha affermato che "certamente su di essi si lavorò", menzionando a sostegno di tale assunto "un'ispezione del collegio sindacale avvenuta nel periodo 1997-2000, durante la quale ci venne richiesto quali attività erano state svolte in proposito; il collegio sindacale non sollevò censure". Anche questi assunti hanno trovato riscontro nell'istruttoria svolta.

Il teste A., che lavorò presso l'Ufficio Organizzazione nel periodo 1997-1999, ha dichiarato: "Io ero gerarchicamente subordinato al ricorrente. I rapporti dell'Ufficio Organizzazione con la direzione generale erano tenuti quasi esclusivamente dal ricorrente. Mentre io mi occupavo degli aspetti normativi, il ricorrente curava gli aspetti più strategici di tipo operative; ricordo in particolare che fu delegato dal consiglio di amministrazione di individuare il nuovo partner informatico esterno in previsione dell'introduzione dell'euro. Le dichiarazioni rese dal ricorrente in sede di interrogatorio libero, di cui mi viene data lettura, descrivono fedelmente le mansioni da lui svolte nel periodo in cui era preposto al Servizio Organizzazione ed in cui io lavoravo all'interno dell'Ufficio Organizzazione vero e proprio".

Il teste M., che lavorò presso l'Ufficio Organizzazione assieme al ricorrente nel periodo 1999-2001, ha dichiarato: "Il ricorrente era il mio superiore. L'Ufficio Organizzazione si occupava di un settore tecnologico affidato al ricorrente e di un settore normativo affidato a me... I rapporti con la Direzione venivano tenuti da T...".

Il già menzionato teste C., che all'epoca era direttore della filiale di C., ha dichiarato: "...Quando è stato istituito l'Ufficio Organizzazione hanno cominciato a pervenire presso la mia filiale circolari ed ordini di servizio sottoscritti dal ricorrente, anche di carattere normativo e non solo tecnologico. Ricordo solo di qualche ordine di servizio firmato da A. e da M.".

Alla luce del materiale raccolto appare agevole evidenziare che l'aspetto peculiare delle mansioni svolte dal ricorrente era il loro carattere direttivo:

egli era preposto ad una complessa struttura (Servizio Organizzazione) composta da due uffici (Ufficio Organizzazione e Centro Elaborazione Dati) di sicura importanza strategica per la B.; ciò comportava, in primo luogo, una sua posizione gerarchicamente sovraordinata rispetto a tutti gli altri addetti al Servizio Organizzazione, ivi compreso il responsabile del Centro Elaborazione Dati; inoltre egli era il referente esclusivo della Direzione generale, alla quale riferiva l'andamento e le problematiche del Servizio Organizzazione e dalla quale riceveva le direttive afferenti il Servizio medesimo; ancora, in virtù della sua posizione egli era membro del Comitato di Direzione, del quale facevano parte i responsabili di tutte le aree della

Direzione Centrale (come ha riferito il teste A.).

In coerenza con la loro natura direttiva le mansioni svolte dal ricorrente presentavano un notevole contenuto di discrezionalità e, correlativamente, di responsabilità; basti pensare alla valutazione circa l'opportunità di introdurre delle innovazioni tecnologiche, alla scelta dei partners esterni, in particolare dei fornitori, alla valutazione della convenienza economica delle Offerte presentate, all'apposizione sulle fatture emesse dai fornitori del visto di conformità che la B. esige per poter procedere al pagamento. Se ciò è vero, appare pressoché inutile evidenziare, come, invece, ha più

volte fatto la difesa della società convenuta, che il ricorrente non interveniva quasi mai nell'operatività del Centro Elaborazione Dati; peraltro occorre rilevare che il ricorrente, redigendo e sottoscrivendo (quindi con assunzione di responsabilità diretta e personale) le circolari afferenti gli aspetti tecnologici, doveva per forza di cose avere, se non la conoscenza dei meccanismi tecnici intrinseci dei sistemi informatici applicati dalla B., certamente la piena e compiuta consapevolezza delle esigenze che l'introduzione di quei sistemi era diretta a soddisfare e delle ricadute sul piano organizzativo che ne sarebbero derivate; d'altronde tale consapevolezza non poteva che trovare fondamento ed essere rafforzata dall'aver ricoperto (circostanza questa incontestata) per oltre un decennio il ruolo di responsabile del Centro Elaborazione Dati della B.

II)

La società convenuta ha ammesso che nell'agosto 2001 il nuovo direttore generale L. sollevò il ricorrente dalla responsabilità dell'Ufficio Organizzazione. In memoria di costituzione ha affermato che ciò sarebbe avvenuto per la "pressoché totale improduttività dell'Ufficio Organizzazione affidato al coordinamento del sig. T." e perché il direttore riteneva "incongruo che le funzioni dell'Organizzazione e dei Sistemi Informativi fossero affidate alla responsabilità della medesima persona (coerentemente, del resto, con le Direttive della B. d'Italia volte alla separazione delle funzioni all'interno degli istituti di credito, nonché a diffuse e condivise logiche organizzative del settore)".

In fatto occorre evidenziare che in proposito il teste L. ha dichiarato: "E' vero che, in occasione dell'assunzione, da parte mia, dell'incarico di direttore generale della B. del T., decisi per ragioni di opportunità suggerite dalla mia cultura d'impresa ed esperienza che il Servizio Organizzazione ed il Servizio Sistemi Informativi venissero diretti da persone diverse."; se ne evince agevolmente che il direttore L. fondò la sua decisione esclusivamente su ragioni di opportunità; di contro il teste non ha fatto alcun cenno agli altri motivi (improduttività dell'Ufficio imputabile al ricorrente ed esigenza di allinearsi alle direttive della B. d'Italia)

menzionati in memoria di costituzione. In diritto e appena il caso di ricordare che l'esercizio in peius dello ius variandi non può trovare giustificazione in mere "ragioni di opportunità". La sottrazione della mansione di responsabile dell'Ufficio Organizzazione non avrebbe determinato la violazione del precetto ex art. 2103 cod.civ, qualora fosse stata accompagnata dall'attribuzione di mansioni equivalenti o, quanto meno, dalla valorizzazione dell'altra mansione all'epoca svolta dal ricorrente, quella di responsabile del Servizio Organizzazione e quindi del Centro Elaborazione Dati (diventato Direzione Sistemi Informativi).

Di contro il teste L. ha affermato che "il ricorrente non fu coinvolto nell'elaborazione di progetti informatici ed organizzativi e nella verifica circa l'avanzamento di quelli in precedenza approvati...Nel periodo in cui il ricorrente è stato responsabile unicamente della Direzione Sistemi Informativi egli aveva l'incarico di gestire l'attività ordinaria e di curare...l'aspetto concernente la riduzione dei costi".

Prescindendo un momento da quest'ultimo aspetto, appare evidente che anche la mansione da cui subì un marcato impoverimento, perdendo quasi del tutto quel carattere direttivo che in precedenza costituiva il suo elemento peculiare; infatti la gestione ordinaria del centro elaborazione non poteva di certo comportare quel grado di discrezionalità e, quindi, di responsabilità che si è evidenziato nella descrizione delle mansioni svolte dal ricorrente quale preposto al Servizio Organizzazione. E' vero che il teste L. giustifica la scelta organizzativa con il fatto che "con l'entrata di B. del T. nel

Gruppo B. di L. era venuto meno il fondamento di progetti aventi caratteristiche e funzioni autonome; di contro l'obiettivo strategico era quello di ridurre i costi e di non elaborare progetti che fossero in contrasto con la futura integrazione di B. del T. nel Gruppo B. di L."

Orbene, prescindendo dall'inconsistenza di quest'ultimo assunto (non risultando minimamente che nel prosieguo sia stata affidata al ricorrente l'elaborazione di progetti di questo tipo), pare di capire che, ad avviso dell'allora direttore generale L., la mansione equivalente - cui il ricorrente venne adibito contestualmente alla sua retrocessione da responsabile del Servizio Organizzazione a responsabile del Centro Elaborazione Dati (ruolo quest'ultimo che egli aveva già ricoperto prima della promozione a responsabile del Servizio Organizzazione) - sarebbe consistita nel perseguimento dell'obiettivo strategico della riduzione dei costi di funzionamento del Centro Elaborazione Dati. Tuttavia già le dichiarazioni rese in proposito dal teste L. appaiono generiche, contraddittorie ed in qualche punto addirittura inveritiere:

"In detto periodo, a discrezione del ricorrente, egli mi riferiva circa la situazione dei costi; non erano state fissate in proposito delle precise modalità e scadenze... L'incarico affidato al ricorrente di occuparsi della riduzione dei costi non ha portato a nulla di concreto. Da parte della Direzione non vennero formalmente delle direttive, le quali peraltro vennero impartite; esse riguardavano la chiusura dei progetti incompatibili con la futura integrazione, la revisione dei contratti con soggetti esterni, il blocco di nuovi progetti, la riduzione dei costi ordinari. Preciso peraltro che di queste problematiche si discuteva all'interno del Comitato di Direzione, alle cui riunioni il ricorrente veniva regolarmente invitato". Quest'ultima circostanza è stata smentita dal teste A.: "Durante le riunioni, almeno in mia presenza, il direttore generale L. mai ebbe a lamentarsi di sprechi che avvenivano nell'ambito del c.e.d. ... Si parlava in occasione della redazione del budget della necessità di contenere i costi;

ciò riguardava tutte le aree della Direzione generale e non solo del c.e.d.. Non ricordo che il direttore L. abbia impartito al ricorrente disposizioni specifiche circa la riduzione dei costi riguardanti il c.e.d..".

Inoltre il teste B. ha dichiarato: "Non ho ricordi in riferimento a quel periodo... che la Direzione avesse impartito direttive per contenere i costi. Su certi argomenti io avevo rapporti diretti con L., specie in ordine alla convenzione introdotta in epoca precedente, la quale si era rivelata particolarmente onerosa per la B."

D'altronde l'allora direttore generale L. non è stato in grado di specificare in cosa dovessero consistere "la revisione dei contratti con soggetti esterni" e "la riduzione dei costi ordinari", inoltre appare illogico, se non irragionevole, che ai fini del perseguimento di un obiettivo di così rilevante importanza (tanto da costituire oggetto della mansione affidata ad un quadro direttivo di livello M.), non siano state fissate "precise scadenze" ed anzi neppure siano state impartite formali direttive. In definitiva deve ritenersi accertato che nel periodo agosto 2001-febbraio 2002 la società datrice ha adibito il ricorrente a mansioni non corrispondenti alla professionalità da lui maturata fino a quel momento.

### III)

La società convenuta ha ammesso che nel marzo 2002 il ricorrente venne sollevato dalla responsabilità del Centro Elaborazione Dati (diventato Direzione Sistemi Informativi). In memoria di costituzione ha affermato che ciò sarebbe avvenuto in quanto la "Direzione Generale constatava che la gran parte del lavoro della Direzione Sistemi - non solo operativo, ma anche organizzativo e di controllo - veniva svolto di fatto dal sig. C. B., vice del sig. T.; mentre quest'ultimo ...non

svolgeva particolari compiti operativi, organizzativi e di controllo...", ben più semplicemente il teste L. ha in proposito dichiarato: "La perdita, da parte del ricorrente, della responsabilità della direzione Sistemi Informativi fu dovuta alla mancanza di risultati, che aveva dato luogo al conferimento al ricorrente dell'incarico di esaminare la questione della riduzione dei costi. E vero che la responsabilità della direzione Sistemi Informativi venne affidata a C. B.; ciò sulla base di una valutazione meritocratica; a B. vennero affidate sia la gestione ordinaria sia la questione della riduzione dei costi".

Anche prescindendo dall'inesistenza nell'ordinamento lavoristico italiano della figura del demansionamento disciplinare (arg. ex art. 7 co. 4 St.Lav. che vieta le "sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro"), appare evidente che la mancanza di risultati in tema di riduzione dei costi non può aver costituito la ragione della sottrazione al ricorrente della responsabilità della direzione Sistemi Informativi. In primo luogo, ribadendo quanto ritenuto sub II), appare inverosimile che al ricorrente sia stato affidato, quale mansione equivalente a quella sottrattagli di responsabile dell'Ufficio Organizzazione, il compito di disporre la riduzione dei costi di funzionamento della direzione Sistemi Informativi, quando in proposito il Comitato di Direzione non adottò alcuna decisione, non vennero impartite formali direttive e non furono fissate modalità e scadenze; né è una conferma il fatto che il teste B. — al quale, secondo il direttore generale L., venne affidata la questione della riduzione dei costi — ha smentito la circostanza, affermando di non ricordare "che la direzione avesse impartito direttive per contenere i costi".

In secondo luogo appare evidente che la mancata fissazione di "precise scadenze" (come ha riferito il teste L.) rende assai ardua la configurabilità a carico del ricorrente di un inadempimento; d'altra parte risulterebbe inverosimile che, a fronte di una condotta negligente del ricorrente, la società datrice ed in particolare il suo direttore generale non gli abbiano contestato alcunché, ma, in un primo tempo siano rimasti silenti per sette mesi (agosto 2001- febbraio 2002) e poi abbiano disposto ex abrupto di sottrarre al ricorrente la responsabilità della direzione Sistemi Informativi.

Tuttavia tale sottrazione non avrebbe determinato la violazione del precetto ex art. 2103 Cod. Civ., qualora fosse stata accompagnata dall'attribuzione di mansioni equivalenti. In proposito appare pacifico che, contestualmente alla sottrazione della

responsabilità della direzione Sistemi Informativi, al ricorrente venne affidata la responsabilità dell'Ufficio Speciale per l'integrazione Informatica con la capogruppo B. Tuttavia il ricorrente afferma (pag. 8-9 del ricorso) che "il nuovo ufficio... risultava difatto una struttura priva di qualsiasi valenza concreta. Infatti il ricorrente non riusciva ad ottenere alcuna effettiva collaborazione dalle strutture della Capogruppo, mentre la Direzione, anziché condividere con lui le preoccupazioni derivanti dalla difficoltà di stabilire il necessario coordinamento tecnico in vista della migrazione informatica sulla piattaforma tecnologica della Capogruppo, manifestava nei fatti un sostanziale disinteresse dell'attività da lui svolta, molto raramente provvedeva ad una convocazione mirata a fare il punto della situazione e si limitava a promettere un suo intervento sulle strutture centrali della Capogruppo, senza però darne seguito conto alcuno durante i rari colloqui con il ricorrente, che peraltro avvenivano esclusivamente per sua diretta iniziativa."

A fronte delle allegazioni svolte dalla convenuta in memoria di costituzione (pag. 5) - secondo cui l'Ufficio Speciale per l'Integrazione Informatica aveva "il compito di coordinare - d'intesa con la società informatica del Gruppo B., B. I. - tutte le iniziative necessarie per attuare l'integrazione del sistema informatico della B. del T. con quello della B. II sig. T. avrebbe dunque dovuto acquisire conoscenza dei sistemi informatici della Capogruppo, individuare gli adattamenti necessari per uniformarli quelli della controllata e fare da tramite tra la B. I. e la Direzione Sistemi della B. del T. per la loro attuazione" - il ricorrente, sempre nel corso dell'interrogatorio libero svolto all'udienza

del 28.4.2005, ha così replicato: "Dopo aver ricevuto l'incarico di responsabile dell' Ufficio Speciale per l' integrazione Informatica io presi subito contatto con i vertici di B. I., tali S., N. e B.. Vi fu un primo incontro a T. e poi altri due a L., in occasione dei quali io chiesi in quale data sarebbe avvenuta la migrazione informatica e se ciò sarebbe avvenuto in via progressiva o istantaneamente; si trattava di notizie di vitale importanza dato che da esse dipendevano le risposte che come B. dei T. avremmo dovuto dare al sistema B.rio ed ai fornitori di servizi informatici in ordine alle procedure imposte obbligatoriamente. Io non ebbi mai delle risposte precise in proposito tanto che di tali circostanze misi al corrente il direttore di allora A. L.. All'epoca dell'affidamento di tale incarico non vi era un collegamento informatico tra il sistema di B.L. e quelle di B.. Come mia prima richiesta vi fu quella di realizzare tale collegamento. Ciò è avvenuto verso giugno 2002 ed in misura assai limitata in quanto afferente soltanto la gestione delle presenze e l'indirizzario del personale...".

Gli assunti di parte ricorrente, sia quelli afferenti le difficoltà di relazione con I., sia quelli relativi al sostanziale disinteresse espresso in merito dal direttore generale L., hanno trovato sicuro riscontro nell'istruttoria svolta. Ampiamente confermativa appare la deposizione dello stesso direttore generale L.: "Non sono in grado di riferire precisamente quali siano state le attività svolte in concreto dal ricorrente in detto ruolo... Non ho ricordi precisi sulle circostanze riferite dal ricorrente in sede di interrogatorio libero, le cui dichiarazioni mi vengono lette. Può darsi che il ricorrente mi abbia esternato sue lamentele circa mancate risposte di I.. Io, non essendo un informatico, non sono mai sceso nel merito; diedi indicazione al ricorrente di rapportarsi con I.. Per quanto mi riguardava l'Ufficio Integrazione Informatica doveva dare un risultato ossia l'integrazione stessa ed era ciò che mi interessava e non già le modalità di attuazione. E' vero che il ricorrente mi portò conoscenza in modo informale delle difficoltà da lui riferite circa i rapporti con I....".

Inoltre il teste A. ha dichiarato: "All'epoca, in cui il ricorrente era responsabile dell'Ufficio speciale per l'integrazione informatica, io gli chiesi alcune volte, dato che era interessato di ragione delle mie mansioni, quando si sarebbe realizzata l'integrazione informatica. Egli mi diceva che la cosa andava a rilento in quanto I. era impegnata del progetto di migrazioni informatica relative alle C..".

Dal canto suo il teste B. ha riferito: "In quel periodo assieme al ricorrente andammo a L. per incontrare i tecnici di I. al fine di pianificare le fasi di attuazione della migrazione. E' vero che I. rimase piuttosto sul vago circa i tempi di definizione della migrazione dato che I. era impegnato in operazioni analoghe.... È vero che il collegamento informatico tra le due banche venne richiesto dal ricorrente già nei primi tempi, specie per accedere alle circolari di B.. Venne attivato solo in tempi successivi; divenne necessario al tempo della migrazione della procedura relativa alle presenze. In ordine alle paghe non siamo stati coinvolti né io né il ricorrente, dato che tale procedura era gestita all'esterno del c.e.d. da un Service esterno, il quale si accordò direttamente con I...". Se ne evince agevolmente che - anche prescindendo dalla questione circa l'equivalenza in astratto della nuova mansione (sulla quale appare lecito dubitare se non altro alla luce della circostanza, riferita dal direttore generale L., secondo cui l'Ufficio Speciale per l'Integrazione Informatica "era costituito unicamente dal ricorrente", il che esclude in radice la ricorrenza di quella natura direttiva che caratterizzava le mansioni svolte dal ricorrente prima dell'avvento della convenuta in B. del T.) - la situazione, in cui venne posto il ricorrente, di pressoché assoluta impossibilità di esercitare in concreto il ruolo formalmente affidatogli, integra di per se, avendo determinato un'ulteriore sottrazione di mansioni, la violazione dell'obbligo imposto al datore di lavoro dall'art. 2103 cod.civ..

In definitiva deve ritenersi accertato che anche nel periodo marzo – luglio 2002 la società datrice ha adibito il ricorrente a mansioni non corrispondenti alla professionalità da lui in precedenza maturata.



IV)

La società convenuta ha ammesso che nell'agosto 2002 venne sottratta al ricorrente la responsabilità del Ufficio Speciale per l'Integrazione Informatica (il quale fu incorporato nel Progetto Speciale di Integrazione Informatica, la cui direzione venne affidata a C. B.). In memoria di costituzione ha affermato che ciò sarebbe avvenuto in quanto "l'affidamento del nuovo incarico al sig. T. ha avuto in effetti esiti sconcertanti. Egli difatti non si è alcun modo preoccupato dell'apprendimento del funzionamento del sistema informatico della Capogruppo B.; ed i vertici della B. I. hanno constatato che, oltre ad essere poco disponibili in termini di tempo, non mostrava di possedere le conoscenze tecniche necessarie a fare da loro interlocutore per l'attuazione del delicato progetto di integrazione, che - anzi - pareva osteggiare... E' così accaduto che la B. I., non trovando nel sig. T. un utile interlocutore, ha finito per rivolgersi al già citato B. Su quest'ultimo e così ricaduta anche la tenuta dei rapporti con la B. I. e la Capogruppo per la gestione dell'integrazione informatica, cioè l'attività che avrebbe dovuto essere svolta dal sig. T.. ...".

Anche prescindendo (ancora una volta) dall'inesistenza nell'ordinamento lavoristico italiano della figura del demansionamento disciplinare, appare evidente che, se il ricorrente non ebbe ad esercitare appieno il ruolo di responsabile dell'Ufficio Speciale per l'Integrazione Informatica, ciò non fu dovuto né a negligenza né ad imperizia a lui imputabili.

In primo luogo, ribadendo quanto ritenuto sub III) e richiamando integralmente le deposizioni ivi riportate, appare evidente che furono le difficoltà operative e talvolta anche la latitanza di B. I. (ossia della struttura informatica di B., che costituiva l'indispensabile interlocutore dell'Ufficio Speciale per l'Integrazione Informatica della B. del T.) ad impedire al ricorrente di svolgere compiutamente le proprie prestazioni. E' vero che l'allora direttore generale L. ha in proposito dichiarato:

Non sono in grado di riferire precisamente quali sono state le attività svolte in concreto dal ricorrente in detto ruolo. Ricordo, però, che progressivamente I. si rapportò sempre più con B. e sempre meno con il ricorrente, il quale spesso non era disponibile, non so dire per quali ragioni. Preciso che per tale condotta non furono contestati al ricorrente addebiti disciplinari".

Però risulta l'occhio la genericità e la contraddittorietà di tali dichiarazioni:

non si comprende come il teste potesse ignorare quali attività erano svolte dal ricorrente, ma nel contempo essere al corrente che B. I. progressivamente si rapportava sempre più con B., anziché con il ricorrente medesimo; inoltre risulta assai singolare che il direttore generale, pur essendo a conoscenza delle disfunzioni provocate dalla presunta condotta negligente del lavoratore, sia rimasto completamente inerte, omettendo sia di effettuare le opportune indagini, sia soprattutto di contestare l'addebito al dipendente. Può aggiungersi che la deposizione del direttore generale L. contrasta addirittura con quanto dichiarato dal proeuretor speciale nel corso del suo interrogatorio libero, secondo cui solo "a partire dall'agosto 2002 il personale di B. I. si rapportava con B. ...".

Da ultimo occorre rilevare che, a fronte delle accuse di negligenza ed imperizia formulate (assai tardivamente) dalla convenuta in memoria di costituzione, il ricorrente, nel corso del suo interrogatorio libero, pur ribadendo le difficoltà operative allegate nel ricorso introduttivo, ha dichiarato: "Tra il marzo e l'agosto 2002 io predisposi dei piani di carattere generale, in cui indicai l'ordine nel quale le varie procedure informatiche avrebbero dovuto migrare nella piattaforma informatica di B.. Di tali piani ne ho parlato con B., il quale all'epoca era responsabile del c.e.d..."; tale circostanza è stata confermata dal teste B., il quale ha dichiarato: "E' vero che il ricorrente elaborò dei piani circa i tempi di migrazione di alcune procedure informatiche, che peraltro

riguardavano solo alcuni servizi accessori (Swift, presenze e paghe); infatti per la migrazione delle procedure principali era necessaria la presenza fisica a T. dei tecnici I., presenza, di cui tempi erano ancora incerti a causa degli impegni di cui ho detto".

Tuttavia la sottrazione al ricorrente della responsabilità dell'Ufficio Speciale di Integrazione Informatica non avrebbe determinato la violazione del precetto ex art. 2103 cod.civ, qualora fosse stata accompagnata dall'attribuzione di mansioni equivalenti. In proposito nell'atto introduttivo il ricorrente ha affermato che, a far data

dall'agosto 2002 e fino al giorno delle sue dimissioni rassegnate nel maggio 2004, la società datrice non gli avrebbe affidato più alcuna mansione, fatta eccezione per alcune sporadiche occasioni in merito a questioni di minima rilevanza; sempre dall'agosto 2002 non sarebbe più stato convocato alle periodiche riunioni del Comitato di Direzione né avrebbe ricevuto le circolari, i giornali aziendali e le informazioni di carattere professionale; tali circostanze troverebbero conferma nel fatto che da allora nell'organigramma aziendale e nelle relative comunicazioni della direzione non sarebbe più stata fatta menzione della figura professionale, del ruolo e della funzione del ricorrente; inoltre, a suo dire, neppure la nomina, avvenuta nell'agosto 2003, a responsabile degli aspetti di carattere informatico connessi alla migrazione sulla piattaforma tecnologica della Capogruppo, aveva modificato la situazione, dato che mai egli venne coinvolto in alcuna fase del progetto, né fu invitato alle videoconferenze di natura tecnica con la Capogruppo ed alle riunioni di pianificazione delle attività. In memoria di costituzione la società convenuta ha negato che nel periodo agosto 2002-maggio 2004 il ricorrente sia rimasto completamente inoperoso e privo di incarichi; in proposito ha affermato che il ricorrente:

- a) curò, su richiesta di B., la risoluzione dei contratti di assistenza e fornitura di Software per la rete SWIFT,
- b) testò la nuova procedura di scambio elettronico dei documenti con la C.C.I.A.A.,
- c) continuò ad esercitare il potere di firma nei rapporti con la B. d'Italia,
- d) partecipò, quale "responsabile per l'integrazione informatica", al gruppo di lavoro per l'integrazione operativa tra la B. del T. e la Capogruppo,
- e) rivestì la carica di Responsabile del Trattamento dei dati personali; inoltre B. gli avrebbe a più riprese richiesto di prestare una collaborazione attiva, sentendosi, però, rispondere dal ricorrente che non avrebbe accettato di svolgere compiti che non avessero avuto carattere "manageriale", poiché, in caso contrario, si sarebbe rivolto al giudice del lavoro; per questa ragione B. aveva preferito "lasciar perdere", in conclusione, a detta della convenuta, anche ammettendo che nel periodo agosto 2002-maggio 2004 il ricorrente sia rimasto parzialmente inoperoso, ciò sarebbe imputabile non già alla B. datrice, ma al lavoratore medesimo.

A fronte di tali allegazioni il ricorrente, nel corso del suo interrogatorio libero, ha così replicato: "Dall'agosto 2002 al maggio 2004 non sono stato più contattato dalla Direzione né di B. di T. né di B. di L.. In quel periodo ho ricevuto degli incarichi di scarsa importanza da B. (disdetta di alcuni contratti con fornitori, cura dei rapporti con CCIAA ed installazione del Software per dello scambio dei documenti con firma digitale per un periodo di attività della durata di circa una settimana). Non ho mai esercitato nel periodo medesimo il potere di firma dei rapporti con la B. d'Italia. E' vero che ero membro del gruppo di lavoro per l'integrazione operativa tra B. e B.; ciò ha comportato unicamente che io figurassi tra i destinatari di ordini di servizi diramati da B.; non è stato affidato in proposito alcun incarico, se non le disdette di cui sopra; non ho mai partecipato, perché non

invitato, ne alle riunioni tra gli staff tecnici delle due banche ne alle riunioni del comitato di direzione di B. del T., del quale facevo parte da sempre; non ho svolto alcuna attività quale responsabile del trattamento dei dati personali, fatta eccezione per un paio d'ore, nelle quali preparai una piccola integrazione del documento annuale".

In ordine a tali dichiarazioni il procuratore speciale della convenuta si è limitato, nel corso del suo interrogatorio libero, ad affermare: "Successivamente all'agosto 2002 il ricorrente ha fatto parte, a far data dall'agosto 2003, del gruppo di cui al doc. 7 (trattasi del gruppo di lavoro per l'integrazione operativa tra la B. del T. e la Capogruppo). All'epoca si era nella fase finale dell'integrazione della B. del T. nella B. L'inserimento del ricorrente nel gruppo, quale responsabile per l'integrazione informatica, fu dovuto al fatto che B. stava lasciando la B. Le attività affidate al gruppo avevano carattere terminale, essendo già avanzata l'integrazione di cui ha detto. Per quanto concerne gli altri incarichi, mi richiamo a quanto dedotto nel capitolo 18 della memoria di costituzione. Sono stati reperiti sul punto i documenti già allegati.

Orbene, da tali dichiarazioni si evince in primo luogo che lo stesso procuratore speciale della società convenuta ammette che le attività affidate al gruppo di lavoro per l'integrazione operativa "avevano carattere terminale, essendo già avanzata l'"integrazione" tra le due banche; inoltre -ed è ciò che più rileva - a fronte della contestazione di parte ricorrente (secondo cui egli mai venne posto nelle condizioni di espletare gli incarichi formalmente affidatigli, fatta eccezione per la disdetta di alcuni contratti con fornitori e per la cura dei rapporti con CCIAA ed installazione del Software ai fini dello scambio dei documenti con firma digitale, per un periodo di attività della durata di circa una settimana ), il procuratore speciale si è limitato a richiamare i documenti allegati alla memoria di costituzione, i quali sono idonei a provare unicamente il conferimento formale degli incarichi, mentre nulla dicono in ordine al concreto espletamento ossia alla sola circostanza capace di smentire l'assunto di parte ricorrente circa una sua pressoché totale inattività. Anche l'istruttoria successivamente svolta ha prodotto risultati favorevoli alla tesi di parte ricorrente. Il teste L., direttore generale fino al gennaio 2003, ha dichiarato di non saper dire "se e quali mansioni vennero affidate al ricorrente", la circostanza - già di per sé abbastanza singolare (un direttore generale non sarebbe stato al corrente non solo di quali prestazioni un quadro direttivo svolgesse, ma neppure se questi fosse o meno utilizzato... e ciò nonostante il notevole costo economico - all'incirca 6.000,00 di sola retribuzione stando al doc. 9 prodotto dalla convenuta - che quel posto di lavoro comportava per la B.) — appare smentita dal teste A., il quale ha dichiarato:

"Nel periodo all'incirca tra l'autunno 2002 e la primavera del 2003, non ricorda la data esatta, rammento che il direttore L. mi avvertì che avrei dovuto fornire i dati eventualmente richiesti dal consulente del p.m. incaricato di accertare compiutamente le circostanze del noto caso di infedeltà verificatosi all'interno della B. del T.. lo feci presente al direttore che ero particolarmente oberato, dato che ci trovavamo in periodo di redazione del bilancio (gennaio-febbraio 2003); nel contempo suggerii al direttore di conferire l'incarico di collaborazione con il consulente del p.m. al ricorrente. Il direttore commentò la proposta con la battuta: "Si è vero, effettivamente è disoccupato ". Sempre il teste A. ha riferito sul tema circostanze di grande valore sintomatico circa lo stato di sostanziale inattività, in cui era stato ridotto il ricorrente:

"Successivamente all'agosto 2002 ho avuto modo di adire del ricorrente le sue lamentele circa una sostanziale inattività per mancanza di incarichi. Preciso che all'epoca, oltre che amico del ricorrente, era rappresentante sindacale di F., alla quale il ricorrente era iscritto. In tale veste ho accompagnato il ricorrente al colloquio del 14.1.2004 con la Direzione Risorse Umane di B..

Nel colloquio del 14.1.2004 il ricorrente ribadì le proprie doglianze circa la sottoutilizzazione in un primo tempo della successiva completa inattività.

Da parte degli interlocutori di B. non vi furono contestazioni nel merito circa le lamentele avanzate dal ricorrente. Essi presero atto... Aggiungo che dalla primavera 1999 all'ottobre 2003 io sono stato responsabile della Direzione Amministrazione e Segreteria. In tale veste partecipavo alle riunioni del Comitato di Direzione, dove erano presenti i responsabili di tutte le aree della direzione centrale, ivi compreso il ricorrente; eravamo 5 - 6 persone. Ricordo che ad un certo punto il ricorrente non partecipò più a dette riunioni; ciò avvenne quanto meno a far data dalla metà del 2002. Ricordo, inoltre, che a partire dalla medesima data il ricorrente non figurò più nell'elenco delle persone invitate a dette riunioni."

Ulteriori conferme provengono dalla deposizione del teste C.: "In occasione di alcune mie trasferte a T. presso la Direzione, al fine di partecipare alle riunioni dei funzionari, si trattava del 2003, o meglio fine 2002- inizio 2003, ho incontrato il ricorrente nel suo ufficio. Egli mi diceva di essere a disposizione nel senso che in concreto non aveva mansioni stuzzito dato che attendeva disposizioni da L. circa i tempi della migrazione informatica."

Sulla stessa linea si pongono le dichiarazioni rese dal teste B.: "E' vero che con l'introduzione dell'organigramma dell'agosto 2002 io venni preposto alla struttura "Progetto Integrazione ". Il ricorrente venne collocato all'interno di detta struttura, diventando un mio subordinato gerarchico. L'azienda non affidò compiti specifici alla nuova struttura "Progetto Integrazione", se non quello di tenersi a disposizione di I. a fini della migrazione delle procedure informatiche e di continuare a gestire il c.e.d., che rimaneva ancora pienamente operativo sia per le filiali che per i promotori finanziari. Non mi vennero date disposizioni circa le specifiche mansioni da attribuire

al ricorrente... Le mansioni che gli avrei potuto affidare potevano consistere solamente in attività di programmatore o di operatore di c.e.d., che, peraltro il ricorrente non era in grado di svolgere se non un previo periodo di addestramento..".

E' vero che il medesimo teste ha anche sostanzialmente confermato la circostanza, allegata dalla società convenuta in memoria di costituzione, secondo cui ad un certo punto B. si rivolse al ricorrente affinché prestasse la sua collaborazione, sentendosi, però, rispondere che non avrebbe accettato di svolgere compiti che non avessero avuto carattere "manageriale", poiché, in caso contrario, si sarebbe rivolto al giudice del lavoro; infatti egli ha dichiarato: "Della situazione venutasi a creare il ricorrente non era affatto contento e lo dava a vedere, salutandomi a mala pena. Una sera mi decisi di parlare con lui; gli proposi di collaborare con lui; egli mi rispose che, nel caso di assegnazione di mansioni inferiori a quelle proprie del suo inquadramento, egli si sarebbe tutelato in via giudiziaria... Successivamente preferii ignorare il ricorrente anche perché le mansioni che gli avrei potuto affidare potevano consistere solamente in attività di programmatore o di operatore di c.e.d., che, peraltro il ricorrente non era in grado di svolgere se non un previo periodo di addestramento...".

Anche prescindendo dal fatto che successivamente il teste ha pure dichiarato che "può darsi che in alcune circostanze il ricorrente mi chiese se avevo qualcosa da dargli da fare. Io non l'ho mai fatto ricordando l'avvertimento circa rispetto della sua professionalità" - appare evidente che il rifiuto del ricorrente di svolgere mansioni - che, per stessa ammissione del suo superiore gerarchico, non erano proprie della qualifica del ricorrente (ma di quella di programmatore) - non è assolutamente idoneo a giustificare l'avvenuta totale sottrazione di mansioni corrispondenti alla professionalità maturata fino all'avvento di B. di L. in B. del T..

Per la stessa ragione appare irrilevante anche la circostanza, sempre riferita dal teste B., secondo cui "il ricorrente si è occupato della procedura di scambio di documenti con CCIAA; non so dire quanto tempo abbia comportato lo svolgimento di tale attività; il ricorrente me ne ha parlato alcune volte

...Il ricorrente spesso per un bel periodo di tempo diceva di essere occupato con le questioni della CCIAA", infatti non è stato allegato (e tanto meno provato) alcun elemento, da cui si possa affermare che tale attività avesse quel carattere direttivo che contraddistingueva le mansioni del ricorrente allorquando era preposto al Servizio Organizzazione; in proposito occorre evidenziare che è rimasto del tutto incontestato l'assunto del ricorrente, secondo cui egli, a far data dall'agosto 2002, non ebbe più alcun rapporto né con la direzione di B. del T. né con la direzione di B.; inoltre appare incontestato che il ricorrente, oltre a trovarsi nella assai singolare condizione di subordinato a chi in precedenza era un suo sottoposto, non esercitava alcun potere gerarchico nei confronti di chicchessia. In definitiva deve ritenersi accertato che nel periodo agosto 2002 – maggio 2004 la società datrice ha posto il ricorrente in una condizione di pressoché totale inoperosità e comunque le mansioni saltuariamente a lui assegnate in detto periodo non erano corrispondenti alla professionalità da lui in precedenza maturata. In ordine alla sussistenza dei danni risarcibili. Alla luce delle considerazioni fin qui svolte deve considerarsi accertato che nel periodo agosto 2001 - maggio 2004 la società convenuta e, prima di essa, la sua D. causa B. del T. s.c. a r.l.), hanno adibito il ricorrente a mansioni non corrispondenti alla professionalità da lui in precedenza maturata e che, soprattutto in riferimento al periodo agosto 2002 - maggio 2004, hanno posto il ricorrente in una condizione di pressoché totale inoperosità. Quindi le società datrici si sono rese responsabili dell'illecito consistente nell'inadempimento dell'obbligazione imposta a carico del datore di lavoro dall'art. 2103 cod.civ. co.l parte prima cod.civ. e nella violazione del principio *neminem laedere* ex art. 2043 cod.civ

\*\*\*

Il ricorrente afferma che tale illecito ha cagionato:

1)

gravi pregiudizi

a)

alla sua professionalità intesa sia in senso soggettivo (avendo l'illegittimo mutamento di mansioni lese) il suo diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del luogo di lavoro) sia in senso oggettivo (in quanto il suo bagaglio professionale, non ottenendo aggiornamento alcuno per un tempo troppo lungo, sarebbe stato falcidiato dalla rapida obsolescenza tipica del settore informatico),

b)

alla sua immagine ed alla sua dignità per le modalità gravemente umilianti con le quali era avvenuto il passaggio da una mansione all'altra e per la perdita di autostima ed eterostima,

c)

alle chances professionali sia nell'ambito della società, avendo fondate e notevoli prospettive di carriera, che sul mercato del lavoro. essendo stato pregiudicato nella possibilità di reperire altre occupazioni nel medesimo settore, specie trattandosi di professioni ad alta valenza tecnologica,

2)

sensibili pregiudizi sul piano della salute per effetto della somatizzazione del disagio psicologico ed esistenziale, tanto che gli specialisti presso la Clinica del lavoro di M. gli avevano diagnosticato, nel dicembre 2003, un "disturbo dell'adattamento alla situazione lavorativa con reazione depressiva ed impegno somatico",

3)

un danno morale in ragione delle molteplici sofferenze e patemi d'animo, asserendo che secondo il più recente orientamento giurisprudenziale il danno non patrimoniale e comprensivo anche del danno morale nel caso in cui il lavoratore sia privato del diritto alla libera esplicazione della propria attività.

4)

un ingente danno professionale consistente nella differenza fra la retribuzione annuale percepita in servizio e la retribuzione garantita dall'assegno straordinario di sostegno al reddito previsto dagli accordi aziendali relativi al Fondo di Solidarietà; infatti, a suo dire, egli era sarebbe indotto a rassegnare le dimissioni dal condizionamento psicologico subito per effetto del demansionamento e della forzata inattività protrattasi per oltre due anni; quella delle dimissioni sarebbe stata "l'unica via d'uscita possibile per sottrarsi ad un'inequivocabile volontà aziendale di demolire e distruggere totalmente la sua immagine professionale ed umana".

\*\*\*

La società convenuta ha eccepito (in estremo subordine, ma con argomento logicamente pregiudiziale) che in ogni caso non potrebbe aversi alcun diritto del ricorrente al risarcimento di eventuali danni, che si siano prodotti nel periodo anteriore alla costituzione in mora della B. datrice di lavoro; in proposito affenna che il ricorrente si sarebbe lamentato per la prima volta di essere sottoutilizzato solo nel secondo semestre del 2003 (evidente, seppur implicito, e il riferimento alla lettera prodotta dal ricorrente sub doc. 4 e assertamente da questi consegnata in data 18.9.2003 nelle mani di A. L.); ad avviso della convenuta "per principio generale l'inadempimento delle obbligazioni persistentemente suscettibili di essere attuate, come quella del datore di lavoro di assegnare al dipendente mansioni consone ex art. 2103 cod.civ., non genera responsabilità risarcitoria se non dal momento della costituzione in mora; costituzione in mora che, come prescrive l'art. 1219 cod.civ., deve farsi formalmente" (pag. 17 della memoria di costituzione). In ordine alle singole pretese risarcitorie la società convenuta ha così replicato;

ad 1)

Eccepisce la mancanza di qualunque prova circa l'esistenza di danno alla professionalità, anche considerando che al momento dell'ingresso della B. del T. nel Gruppo B. il ricorrente era già "informaticamente impreparato per precedente difetto di aggiornamento evidentemente a lui solo imputabile".

a 2)

Nel merito rileva che la relazione medica degli Istituti Clinici di Perfezionamento di M. del 19.12.1993, nella quale è stata formulata a carico del ricorrente la diagnosi di "disturbo dell'adattamento ad alla situazione lavorativa con reazione depressiva ed impegno somatico", **risulta redatta esclusivamente sulla base di dichiarazioni rese dal ricorrente e, quindi, della sua personale percezione ed interpretazione delle proprie vicende lavorative.** In subordine invoca l'esonero ex art. 13 D.lgs. 20.2.2000, n. 38 dalla responsabilità civile per il preteso danno biologico da demansionamento, il quale, a suo dire, rientrava nella copertura assicurativa dell'I.N.A.I.L..

a 4)

In primo luogo afferma che il ricorrente si è liberamente dimesso per poter aderire al predetto Fondo di Solidarietà, quando, invece, avrebbe potuto restare in servizio, esigendo di essere adibito a mansioni adeguate al livello professionale acquisito. Sostiene la mancanza comunque di danni patrimoniali considerando che in data 3.11.2004 il ricorrente ha trovato una nuova occupazione, percependo così una nuova retribuzione (non inferiore ad Euro 1.045,12) idonea a compensare la differenza tra quella precedentemente percepita dalla convenuta (Euro 5.941,07 come risulta dalla lettera inviata dal ricorrente in data 21.2.2005 e prodotta dalla convenuta sub doc. 9) ed il trattamento prepensionistico versatogli dal Fondo di Solidarietà di settore (ammontante ad Euro 3.766,50).

Rileva, infine, che il ricorrente, se anche si fosse dimesso per giusta causa, adducendo a motivo del suo recesso la dequalificazione assertamente subita, il ricorrente non avrebbe avuto diritto a risarcimenti ulteriori rispetto all'indennità di preavviso ex art. 2119 cod.civ..

\* \* \*

In primo luogo occorre esaminare l'eccezione, sollevata dalla convenuta, secondo cui non potrebbe aversi alcun diritto del ricorrente al risarcimento di eventuali danni, che si siano prodotti nel periodo anteriore alla costituzione in mora della B. datrice di lavoro; in proposito la convenuta afferma che il ricorrente si sarebbe lamentato per la prima volta di essere sottoutilizzato solo nel secondo semestre del 2003 (evidente, seppur implicito, è il riferimento alla lettera prodotta dal ricorrente sub doc. 4 e assertamente da questi consegnata in data 18.9.2003 nelle mani di A. L.); ad avviso della convenuta "per principio generale l'inadempimento delle obbligazioni persistentemente suscettibili di essere attuate, come quella del datore di lavoro di assegnare al dipendente mansioni consone ex art. 2103 cod.civ., non genera responsabilità risarcitoria se non dal momento della costituzione in mora; costituzione in mora che, come prescrive l'art. 1219 cod.civ., deve farsi formalmente" (pag. 17 della memoria di costituzione); richiama a conforto una risalente pronuncia di merito (Trib. Firenze, 20.7.1991), secondo cui (a suo dire) avrebbe stabilito che "il lavoratore potrà richiedere i danni derivanti dall'illegittimo esercizio dello ius variandi da parte del datore di lavoro solo ove abbia costituito in mora il datore stesso".

L'eccezione è destituita di ogni fondamento (e significativamente non è stata ribadita dalla convenuta nelle note finali autorizzate). È noto che la costituzione in mora del debitore è richiesta soltanto per particolari determinati effetti tassativamente indicati, tra cui uno dei più importanti è rappresentato dalla liquidazione legale del danno presuntivamente subito dal creditore di un'obbligazione pecuniaria (art. 1224 cod.civ.); di contro non è prescritta ai fini del risarcimento del

danno derivante da inadempimento di obbligazioni non pecuniarie, tra le quali rientra certamente quella imposta a carico del datore di lavoro dall'art. 2103 cod.civ.; in ogni caso il ricorrente ha agito (come si evince dal richiamo al precetto generale ex art. 2043 cod.civ.) in via extracontrattuale, di talché, trattandosi di debito da fatto illecito la costituzione in mora non è necessaria (art. 1219 co.2n. 1) cod.civ.

Infine, a ben vedere, parte convenuta cade in un vero e proprio fraintendimento della pronuncia di merito richiamata, la quale ha ritenuto che "qualora a causa dell'illegittimo esercizio dello ius variandi da parte del datore di lavoro sia impossibile per il lavoratore lo svolgimento delle mansioni corrispondenti all'inquadramento contrattuale ed il rapporto di lavoro prosegua con le nuove mansioni inferiori, il lavoratore potrà chiedere il risarcimento del danno solo ove abbia costituito in mora il datore stesso ai sensi degli artt.1208 e 1209 cod.civ." (così la massima elaborata dalla Rivista indicata dal ricorrente); infatti è agevole rilevare che in quella decisione la costituzione in mora richiesta ai fini del risarcimento del danno non era quella del debitore dell'obbligazione ex art. 2103 cod.civ. (la cui mancanza è qui invocata dalla convenuta), ma quella del creditore della prestazione (a nulla rilevando che entrambi si identificano nella persona del datore di lavoro); ne deriva che, trattandosi di costituzione in mora del creditore in riferimento ad un'obbligazione di fare, in virtù del disposto ex art. 1217 co.2 l'intimazione poteva essere fatta "nelle forme d'uso" (e non già mediante un pubblico ufficiale secondo la previsione ex art. 1208 n. 5 cod.civ.); e ciò che è effettivamente successo nel caso in esame, atteso che l'allora direttore generale di B. del T. ha riferito delle doglianze espresse dal ricorrente fin dall'inizio ("E' vero che il ricorrente quando già si occupava della sola Direzione Sistemi mi espresse le sue doglianze circa un'asserita sottoutilizzazione...") ed anche successivamente ("E' vero che il ricorrente mi portò a conoscenza in modo informale delle difficoltà da lui riferite circa i rapporti con B. I.")•, ciò senza trascurare che secondo autorevole dottrina nel contratto di lavoro la mora credendi del datore nel rievolvere la prestazione si realizza automaticamente al momento del rifiuto della cooperazione. Occorre ora esaminare partitamente le quattro voci di danno oggetto della pretesa risarcitoria avanzata dal ricorrente. In via generale può dirsi pacifico che il demansionamento (inteso come mancata adibizione del lavoratore a mansioni non corrispondenti al suo inquadramento contrattuale ed alla professionalità da lui maturata) può costituire la fonte di danni suscettibili di risarcimento, i quali possono consistere:

1)

nel danno esistenziale quale:

A)

lesione del diritto alla libera esplicazione della personalità nel luogo di lavoro (danno non patrimoniale alla professionalità in senso soggettivo) - cfr. specialmente, di recente, Cass. 26.5.2004, n. 10157;

B)

lesione alla capacità professionale del lavoratore derivante o dall'impoverimento della capacità acquisita o dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità (danno non patrimoniale alla professionalità in senso oggettivo) - cfr. specialmente, di recente, Cass. 7.9.2005, n. 17812; Cass. 27.6.2005, n. 13719;

C)



pregiudizio all'immagine ed alla dignità personali - cfr. specialmente, di recente, Cass. 17812/2005 cit.; Cass. 10.6.2004, n. 11045; Cass. 10157/2004 cit.

D)

nel pregiudizio alle chances professionali - cfr. specialmente, di recente, Cass. 17812/2005 cit.; Cass. 13719/2005 cit.; Cass. 10157/2004 cit.;

2)

nel danno biologico quale lesione all'integrità psichica e fisica suscettibile di accertamento medico-legale-cfr. specialmente, di recente, Cass. 17812/2005; Cass. 11045/2004;

3)

nel danno morale soggettivo quale transeunte turbamento dello stato d'animo della vittima; (secondo gli insegnamenti di Corte Cost. 233/2003 cit; Cass. 8827/2003; Cass. 8828, essendo indubbio il rilievo costituzionale, quanto meno in relazione al precetto ex art. 2 Cost., dell'Interesse del prestatore violato dal demansionamento - cfr. sul punto Cass. 10157/2004 cit.);

4)

nel pregiudizio economico per la perdita di ulteriori possibilità di guadagno (danno patrimoniale da lucro cessante - cfr. specialmente, di recente, Cass. 11045/2004 cit. - mentre quello da danno emergente e escluso in radice dal principio, espressamente richiamato dall'art. 2103, del principio dell'irriducibilità della retribuzione - secondo quanto precisato da Cass. 8.11.2003, n. 16792).

Venendo al caso di specie appare evidente che il ricorrente formula la pretesa risarcitoria in ordine a tutti e quattro i tipi di danno:

ad l)

Il ricorrente lamenta:

a) che il suo bagaglio professionale, non ottenendo aggiornamento alcuno per un tempo troppo lungo, sarebbe stato falcidiato dalla rapida obsolescenza tipica del settore informatico;

b) che la sua immagine e la sua dignità sarebbero state pregiudicate dalle modalità gravemente umilianti con le quali era avvenuto il passaggio da una mansione all'altra, il che aveva determinato una perdita sia di autostima che di eterostima,

c) che le sue chances professionali sarebbero state violate sia nell'ambito della società, avendo fondate e notevoli prospettive di carriera, che sul mercato del lavoro, essendo stato pregiudicato nella possibilità di reperire altre occupazioni nel medesimo settore, specie trattandosi di professioni ad alta valenza tecnologica.

In proposito la società convenuta eccepisce la mancanza di qualunque prova circa l'esistenza di danno alla professionalità, anche considerando che al momento dell'ingresso della B. del T. nel Gruppo B. il ricorrente era già "informaticamente impreparato per precedente difetto di aggiornamento evidentemente a lui solo imputabile".

Quest' ultimo assunto non ha fondamento in quanto presuppone che la professionalità del ricorrente sia consistita in capacità di tipo tecnico (intesa come possesso di conoscenze in ordine al contenuto intrinseco delle procedure informatiche in materia B.ria), mentre, come si è già visto, il ricorrente all'epoca dell'avvento di B. in B. del T. svolgeva mansioni di natura direttiva e conseguentemente caratterizzate da discrezionalità, responsabilità e sovraordinazione gerarchica.

\*\*\*

In ordine alla sussistenza del danno lamentato, occorre premettere che - mentre è pacifico che la prova del danno biologico da demansionamento esige un accertamento di ordine medico legale e la prova del danno patrimoniale da lucro cessante richiede la specifica indicazione delle occasioni di lavoro perdute dal lavoratore a causa del demansionamento stesso - vi è contrasto nella giurisprudenza della Suprema Corte (di cui fa atto l'ordinanza 23.6.2004 di remissione al primo presidente per l'eventuale assegnazione alle Sezioni Unite) circa la portata dell'onere probatorio incombente sul lavoratore in ordine all'esistenza dei danni non patrimoniali esistenziale e morale soggettivo derivanti da demansionamento, riproducendosi anche in proposito la contrapposizione tra coloro che individuano il danno risarcibile nella lesione del bene giuridico tutelato (cd. danno-evento) e quelli che lo identificano negli effetti che detta lesione ha prodotto nel patrimonio del danneggiato (cd. danno-conseguenza):

basti richiamare, tra le più recenti pronunce della Suprema Corte, da un lato quanto asserito da Cass. 10157/2004 cit., secondo cui il danno da demansionamento attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art. 2 Cost., avente per oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettantegli per legge o per contratto, "con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità professionale e la vita di relazione del lavoratore, sia in tema di autostima e di eterostima nell'ambiente di lavoro ed in quello socio-familiare, sia in termini di chances per futuri lavori di pari livello", dall'altro quanto sostenuto da Cass. 28.5.2004 n. 10361, secondo cui il lavoratore che agisce per il risarcimento del danno da dequalificazione professionale deve fornire la prova dell'esistenza del danno subito a causa del suo diritto di eseguire la prestazione lavorativa in base alla qualifica professionale rivestita nonché del nesso di causalità tra l'inadempimento datoriale e tale danno, il quale non si pone come conseguenza automatica di ogni demansionamento, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale.

Vi è infine un orientamento intermedio (espresso di recente da Cass. 17812/2005 cit.; Cass. 29.4.2004, n. 8271; Cass. 16.4.2004, n. 5955; Cass. 8.11.2003, n.16792; Cass. 2.11.2001, n.13580;) - che merita di essere condiviso - secondo cui non ogni modificazione delle mansioni in senso riduttivo comporta un' automatica dequalificazione professionale, la quale trova la sua essenza nell'abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con una sottoutilizzazione delle sue capacità ed una consequenziale apprezzabile menomazione non transeunte della sua professionalità, nonché con perdita di immagine e di chances professionali; l'esistenza di tali pregiudizi può essere provata anche attraverso presunzioni valorizzando le circostanze del caso concreto quali:

a) la distanza tra le mansioni espletate in precedenza e quelle di nuova assegnazione ritenute inferiori (Cass. 16.8.2004, n. 15955; Cass. 13.5.2004, n. 9129;)

- b) la durata del demansionamento (Cass. 15955/2004 cit.; Cass. 16797/2003 cit.; Cass. 9129/2004 cit.);
- c) la posizione gerarchica perduta dal lavoratore (Cass. 15955/2004 cit.; Cass. 16797/2003 cit.);
- d) la sua anzianità di servizio (Cass. 15955/2004; Cass. 16797/2003 cit.);
- e) l'elemento psicologico della condotta del datore di lavoro (Cass. 16797/2003 cit.).

\*\*\*

Quanto alla vicenda in esame, in relazione ad a) occorre considerare che il demansionamento, di cui il ricorrente è rimasto vittima, è consistito non tanto nell'assegnazione di mansioni inferiori rispetto a quelle espletate in precedenza, ma nella progressiva sottrazione delle mansioni, cui era adibito prima dell'avvento in B. del T. di B. di L. (da responsabile del Servizio Organizzazione a responsabile dei Sistemi Informativi mediante privazione della responsabilità dell'Ufficio Organizzazione; da responsabile dei Sistemi Informativi a responsabile dell'Ufficio Speciale per l'integrazione Informatica, senza la concreta possibilità di operare a causa delle difficoltà frapposte da B. I.; da responsabile dell'Ufficio Speciale per l'Integrazione Informatica alla scomparsa del ricorrente dall'organigramma societario), fino a giungere alla pressoché totale inattività (la quale, come si è già ricordato, costituisce, anche ad avviso di Corte Cost. 6.4.2004, n. 113, la forma più grave di demansionamento); in relazione a b) è stato compiutamente accertato che il demansionamento, di cui è rimasto vittima il ricorrente, è iniziato nell'agosto 2001 (con la sottrazione della responsabilità dell'Ufficio Organizzazione senza l'adibizione di nuove mansioni equivalenti) e si è concluso, dopo ben 34 mesi, nel maggio 2004 solo per effetto delle dimissioni del lavoratore e non già per la respinca del datore; le circostanze sub a) e sub b) non possono non avere inciso assai pesantemente, da un lato, sulla personalità, dignità ed immagine del ricorrente, dall'altro sul suo bagaglio professionale e le chances di carriera. In relazione a c) va evidenziato che il ricorrente, quale responsabile del Servizio Organizzazione, era preposto ad una delle cinque aree, in cui si componeva la struttura organizzativa di B. del T. (cfr. organigramma allegato dal ricorrente sub 2), ed in ragione di tale veste, da un lato era membro del Comitato di Direzione della B., dall'altro era superiore gerarchico degli addetti al Centro Elaborazione Dati ed all'Ufficio Organizzazione; di contro, dopo l'avvento della convenuta in B. del T., egli progressivamente venne escluso dal Comitato di Direzione e fu assegnato ad un ufficio (peraltro solo formalmente, trattandosi di una struttura pressoché priva di operatività) composto solamente da lui stesso (così il teste L. in riferimento all' Ufficio Speciale per l'integrazione Informatica); appare evidente la pesante ricaduta negativa che tali vicende hanno avuto sull'immagine del ricorrente. In relazione a d) è incontestato che il ricorrente aveva maturato un'esperienza di undici anni quale responsabile del c.e.d. e da quattro anni era responsabile del Servizio Organizzazione. Con la sottrazione della direzione dell' ufficio Organizzazione egli retrocesse al precedente incarico di responsabile del c.e.d.; se è vero, come ritenuto da Cass. 15955/2004 cit., che l'anzianità di servizio è sinonimo in linea di massima di esperienza professionale e, quindi, di maggiore qualità della prestazione, risulta incontestabile il pregiudizio arrecato alla personalità ed al patrimonio professionale del ricorrente, atteso che, come condivisibilmente osservato, la professionalità di un lavoratore è costituita non solo dalle nozioni teoriche, ma anche dalle capacità applicative, di talché essa si forma nel rapporto con le esigenze concrete poste dalla pratica quotidiana e viene stimolata ed incrementata dall'attività di soluzione delle evenienze che di volta in volta si pongono. In relazione ad e) la condotta della

convenuta appare caratterizzata da una totale noncuranza della professionalità del ricorrente fino ad arrivare a vere e proprie forme di dileggio (come quando il direttore L. ironizzò in presenza del teste A. sullo stato di "disoccupazione" del ricorrente); può aggiungersi la totale latitanza della convenuta rispetto alle richieste formulate dal ricorrente con la lettera consegnata il 18.9.2003 ed infine l'indifferenza manifestata dagli addetti alle Risorse Umane in occasione del colloquio 14.1.2004, a fronte delle doglianze espresse dal ricorrente in ordine al suo demansionamento; da ultimo non può non essere evidenziata la singolarità della circostanza per cui il ricorrente, da superiore gerarchico di B., si trovò ad essere un sottoposto del medesimo, con le inevitabili ripercussioni sul piano personale (di entrambi, come ha riferito il teste B.); appare evidente come questi elementi di fatto abbiano arrecato un grave pregiudizio in particolare alla dignità del ricorrente.

In definitiva tutte queste circostanze sono idonee a provare, mediante presunzioni certamente dotate delle qualità ex art. 2729 co.1 cod.civ. ("gravi, precise e concordanti"), la sussistenza di una notevole dequalificazione professionale derivante dal demansionamento (operato dalla società convenuta in pregiudizio del ricorrente) e comportante un rilevante danno esistenziale consistito nel pregiudizio sia alla professionalità in senso soggettivo, sia alla professionalità in senso oggettivo, sia alla dignità ed all'immagine sia, infine, alle chances professionali.

\*\*\*

Una volta accertata l'esistenza del danno, ai fini della sua quantificazione al giudice è consentito esercitare il potere discrezionale di liquidazione equitativa conferitogli dagli artt. 1226 e 2056 cod.civ. (con specifico riferimento al danno non patrimoniale da demansionamento cfr. Cass. 17812/2005 cit.; Cass. 15955/2004 cit.; Cass. 11045/2004 cit.; Cass. 9129/2004 cit.; Cass. 16792/2003 cit.;).

In proposito la Suprema Corte ha espressamente statuito che "l'esigenza di motivazione sull'ammontare del danno liquidato equitativamente è assolta con l'indicazione di congrue, anche se sommarie, ragioni del processo logico in base si è pervenuti alla sua adozione" (così Cass. 15955/2004; conf. Cass. 11.2.2002, n. 1885;); in particolare si richiede che "la valutazione sia agganciata ad elementi concreti e che la motivazione della decisione indichi il processo logico e valutativo seguito" (così Cass. 15955/2004; conf. Cass. 27.6.2001, n. 8807; Cass. 15.1.2000, n. 409;); quindi "oltre l'indicazione di parametri razionali, in relazione alla fattispecie considerata, l'esigenza di giustificazione della valutazione equitativa non può essere spinta, pena il sostanziale svuotamento di tale strumento di determinazione del danno" (così Cass. 15955/2004).

Si è quindi ritenuto (Cass. 16792/2003 cit;) che alcuni degli elementi di fatto, considerati rilevanti ai fini dell'accertamento in via presuntiva dell'esistenza del danno (an), possano essere utilizzati anche ai fini della liquidazione equitativa del danno (quantum). In particolare la qualità delle mansioni svolte prima di subire la qualificazione, la posizione gerarchica e l'anzianità consentono di individuare la base di computo del danno da dequalificazione nella retribuzione concretamente corrisposta quale espressione sintetica, ma indicativa, del livello di professionalità raggiunto dal lavoratore. La durata del demansionamento fornisce il numero di mensilità retributive, che è opportuno considerare.

Infine la distanza tra le mansioni espletate in precedenza e quelle di nuova assegnazione ritenute inferiori costituisce il criterio di determinazione della percentuale di retribuzione spettante a titolo di risarcimento del danno.

\*\*\*

Venendo al caso di specie, risulta dalla lettera inviata dal ricorrente in data 21.2.2005 e prodotta dalla convenuta sub doc. 9 che la retribuzione mensile erogata al ricorrente nella fase terminale del rapporto ammontava ad € 5.941,07.

Secondo quanto accertato con la presente pronuncia il ricorrente e rimasto vittima di un demansionamento iniziato nell'agosto 2001 e cessato nel maggio 2004 (solo a seguito dell'estinzione del rapporto di lavoro per effetto delle dimissioni del lavoratore), per una durata totale di 34 mesi. Infine, considerando la distanza tra le mansioni precedenti e quelle successivamente affidate o per nulla affidate, occorre determinare tre diverse percentuali:

50% per il periodo agosto 2001 - febbraio 2002 (7 mesi), nel quale al ricorrente venne sottratta la responsabilità dell'Ufficio Organizzazione, senza il conferimento di mansioni equivalenti o la valorizzazione delle residue mansioni consistenti nella responsabilità della Direzione Sistemi informativi; 75% per il periodo marzo 2002 - luglio 2002 (5 mesi), nel quale al ricorrente venne sottratta la responsabilità della Direzione Sistemi Informativi ed affidata quella dell'Ufficio Speciale per l'Integrazione Informatica, la quale, tuttavia comportò l'assegnazione di mansioni di difficile espletamento a causa della scarsa collaborazione dell'interlocutore indispensabile B. I.; 100% per il periodo agosto 2002 - maggio 2004 (22 mesi), nel quale il ricorrente venne ridotto in una condizione di pressoché totale inattività, con la sottrazione di qualsiasi mansioni adeguata alla sua professionalità in precedenza maturata (confermata anche dalla scomparsa del ricorrente dall'organigramma aziendale, come si evince dal doc. 3 prodotto dal ricorrente).

Quindi, accertato che dal demansionamento, di cui la società convenuta e la D. causa B. del T. si sono resi responsabili in pregiudizio del ricorrente, e derivata una notevole qualificazione professionale comportante un rilevante danno esistenziale consistito nel pregiudizio sia alla professionalità in senso soggettivo, sia alla professionalità in senso oggettivo, sia alla dignità ed all'immagine sia, infine, alle chances professionali, e liquidato in via equitativa, la società convenuta va condannata a corrispondere, in favore del ricorrente, a titolo di risarcimento del predetto danno, la somma di Euro 173.774,00 (centosettantatremilasettecentosettantaquattro).

Considerato che il parametro utilizzato e rappresentato dalla retribuzione spettante al ricorrente all'atto della cessazione del rapporto e non già da quelle via via percepite durante il periodo di demansionamento, la suddetta liquidazione deve considerarsi effettuata nell'attualità e quindi comprensiva sia della rivalutazione monetaria sia degli interessi.

Conseguentemente la predetta somma potrà essere maggiorata solo degli interessi che matureranno dalla data odierna fino al saldo.

a 2)

Il ricorrente lamenta di aver subito "sensibili pregiudizi sul piano della salute per effetto della somatizzazione del disagio psicologico ed esistenziale", allega a sostegno la cartella clinica relativa al ricovero dal 16 al 19.12.2003 presso l'Unità Operativa di Medicina del Lavoro degli Istituti Clinici di Perfezionamento di M., all'esito del quale gli venne diagnosticato un "disturbo dell'adattamento alla situazione lavorativa con reazione depressiva ed impegno somatico".

La società convenuta rileva che **questa diagnosi è stata formulata esclusivamente sulla base di dichiarazioni rese dal ricorrente e, quindi, della sua personale percezione ed interpretazione delle proprie vicende lavorative.**

In subordine invoca l'esonero ex art. 13 D.lgs. 20.2.2000, n. 38 dalla responsabilità civile per il preteso danno biologico da demansionamento, il quale, a suo dire, rientrava nella copertura assicurativa dell'I.N.A.I.L..

\*\*\*

La domanda non è fondata.

Come si è già visto, il danno biologico consiste nella lesione all'integrità psichica e fisica suscettibile di accertamento medico-legale. **La diagnosi formulata all'esito del ricovero dal 16 al 19.12.2003 presso l'Unità Operativa di Medicina del Lavoro degli Istituti Clinici di M. nulla dice in ordine alle conseguenze di natura temporanea e/o permanente sull'integrità psichica e fisica del ricorrente; quanto meno in costanza del rapporto di lavoro con la convenuta** (e la D. causa B. del T.) il ricorrente non risulta (difettando allegazioni specifiche in merito) essersi assentato per ragioni di salute.

Infine appare sintomatico che nella missiva consegnata in data 18.9.2003 e nella lettera dd. 12.11.2003 il ricorrente, pur diffondendosi ampiamente sull'aspetto del demansionamento, non ha fatto alcun riferimento a specifiche lesioni all'integrità psichica e fisica eziologicamente collegate a siffatta condotta datoriale.

a3)

Il ricorrente chiede il risarcimento anche del danno morale in ragione delle molteplici sofferenze e patemi d'animo provate per effetto del demansionamento subito. Nulla ha replicato in proposito la società convenuta. **Si ritiene che la diagnosi formulata all'esito del ricovero dal 16 al 19.12.2003 presso l'Unità Operativa di Medicina del Lavoro degli Istituti Clinici di M. ("disturbo dell'adattamento alla situazione lavorativa con reazione depressiva ed impegno somatico") evochi un transitorio patema d'animo piuttosto che una vera e propria lesione all'integrità psichica.**

Dello stesso tenore appaiono le generiche doglianze espresse dal ricorrente nella lettera dd. 12.11.2003 (in cui si fa cenno a "conseguenze sul piano professionale, psicologico/morale e fisico") e nella lettera 13.10.2004 (in cui il ricorrente afferma, da un lato che all'epoca della sottrazione delle ultime mansioni si era sentito "talmente male da non riuscire a parlare", dall'altro che dopo le dimissioni si sentiva "un uomo veramente libero" e mossa dalla "necessità ...di tutelare in modo adeguato la (propria) dignità professionale seriamente provata da un lungo periodo di umiliante

inattività".

In definitiva, questi elementi di fatto, unitamente alla durata ed alla gravità del demansionamento più volte evidenziate, consentono di accertare in via presuntiva che per effetto della violazione dell'art. 2103 cod.civ. il ricorrente ha subito un transeunte turbamento dello stato d'animo con conseguente danno morale soggettivo liquidabile in via equitativa; quindi la società convenuta va condannata a corrispondere, in favore del ricorrente, a titolo di risarcimento del danno morale, la somma attualizzata di Euro 10.000 (diecimila), con gli interessi legali che matureranno dalla data odierna fino al saldo.

a 4)

Infine il ricorrente lamenta un ingente danno professionale consistente nella differenza fra la retribuzione annuale percepita in servizio e la retribuzione garantita dall'assegno straordinario di sostegno al reddito previsto dagli accordi aziendali relativi al Fondo di Solidarietà; infatti, a suo dire, egli sarebbe stato indotto a rassegnare le dimissioni dal condizionamento psicologico subito per effetto del demansionamento e della forzata inattività protrattasi per oltre due anni; in sostanza, quella delle dimissioni sarebbe stata "l'unica via d'uscita possibile per sottrarsi ad un'inequivocabile volontà aziendale di demolire e distruggere totalmente la sua immagine professionale ed umana".

Di contro la società convenuta rileva che il ricorrente si è liberamente dimesso per poter aderire al predetto Fondo di Solidarietà, quando, invece, avrebbe potuto restare in servizio, esigendo di essere adibito a mansioni adeguate al livello professionale acquisito; rileva, inoltre, che il ricorrente, se anche si fosse dimesso per giusta causa, adducendo a motivo del suo recesso la dequalificazione assertamente subita, non avrebbe avuto diritto a risarcimenti ulteriori rispetto all'indennità di preavviso ex art. 2119 cod.civ..

La domanda non è fondata.

Appare corretto l'assunto di parte convenuta, secondo cui quella delle dimissioni non era "l'unica via d'uscita possibile" per sottrarsi al demansionamento, di cui era vittima, potendo egli avvalersi della relativa tutela giurisdizionale; quindi la cessazione del rapporto appare ascrivibile direttamente alla volontà negoziale del lavoratore. Potrebbe ipotizzarsi (come ha fatto la difesa della convenuta allo scopo di

porre un limite al danno patrimoniale risarcibile) che le dimissioni siano state sorrette da giusta causa ossia che il demansionamento, di cui era vittima il ricorrente, abbia costituito una causa che non gli consentiva la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto, con conseguente diritto all'indennità sostitutiva del preavviso (art. 2119 co.1 parte prima e 2118 co.2 cod.civ.).

Tuttavia osta a tale ipotesi il lungo intervallo di tempo trascorso quanto meno dal momento in cui il ricorrente venne ridotto in condizione di pressoché totale inattività (agosto 2002) a quello in cui vennero rassegnate le dimissioni (maggio 2004); infatti appare inverosimile che un demansionamento perdurante da quasi due anni abbia potuto improvvisamente assurgere a causa ostativa alla prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

in ordine alle spese giudiziali

Le spese, come liquidate in dispositivo, non possono che seguire la soccombenza principale.

P.Q.M.

Il tribunale ordinario di Trento - sezione per le controversie di lavoro, in persona del giudice istruttore, in funzione di giudice unico, dott. Giorgio Flaim, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione rigettata, così decide:

I. Accertato che:

I) nel periodo agosto 2001-maggio 2004 la società convenuta e, prima di essa, la sua D. causa B. del T. s.c. a r.l., hanno adibito il ricorrente a mansioni non corrispondenti alla professionalità da lui in precedenza maturata e, soprattutto in riferimento al periodo agosto 2002 - maggio 2004, hanno posto il ricorrente in una condizione di pressoché totale inoperosità,

II) dal demansionamento de quo sono derivati:

a) una notevole dequalificazione professionale comportante un danno esistenziale consistito nel pregiudizio sia alla professionalità in senso soggettivo, sia alla professionalità in senso oggettivo, sia alla dignità ed all'immagine sia, infine, alle chances professionali, e liquidabile in via equitativa,

b) un transeunte turbamento dello stato d'animo comportante un danno morale soggettivo liquidabile in via equitativa,

III) condanna la società convenuta a corrispondere in favore del ricorrente:

a) **a titolo di risarcimento del predetto danno esistenziale**, la somma di Euro 173.774,00 (centosettantremilasettecentosettantaquattro), con gli interessi legali che matureranno dalla data odierna fino al saldo;

b) a titolo di risarcimento del predetto danno morale soggettivo, la somma di Euro 10.000,00 (diecimila), con gli interessi legali che matureranno dalla data odierna fino al saldo.

**2. Rigetta la domanda, proposta dal ricorrente, di risarcimento del danno biologico.**

3. Rigetta la domanda, proposta dal ricorrente, di risarcimento del danno patrimoniale.

4. Condanna la società convenuta alla rifusione delle spese in favore del ricorrente, liquidate nella somma complessiva di Euro 6.700,00, oltre al 12,5% su diritti ed onorari per spese generali, ad I.V.A e C.N.P.A., di cui Euro 1.800,00 per diritti e di Euro 4.900,00 per onorari.

Trento, 7 febbraio 2006

Il Cancelliere

Oss Cazzador Tiziana

Il Giudice

dott. Giorgio Flaim